

N° 661

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016

Enregistré à la Présidence du Sénat le 1^{er} juin 2016

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi, CONSIDÉRÉ COMME ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, EN APPLICATION DE L'ARTICLE 49, ALINÉA 3, DE LA CONSTITUTION APRÈS ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE, visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s,

Par MM. Jean-Baptiste LEMOYNE, Jean-Marc GABOUTY et Michel FORISSIER,

Sénateurs

Tome 1 : *Rapport*

(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* ; M. Michel Amiel, Mme Nicole Bricq, MM. Olivier Cadic, Jean-Pierre Caffet, Mme Claire-Lise Champion, 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, Mmes Anne Emery-Dumas, Corinne Féret, 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 Lemoynes, Mmes Hermeline Malherbe, Brigitte Micouleau, 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 les numéros :

Assemblée nationale (14^{ème} législ.) : 3600, 3626, 3675 et T.A. 728

Sénat : 610 et 662 (2015-2016)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES	15
AVANT-PROPOS	19
EXPOSÉ GÉNÉRAL	21
I. UN PROJET DE LOI SOURCE D'INSTABILITÉ JURIDIQUE, QUI SOUFFRE D'UNE CONCERTATION PRÉALABLE INSUFFISANTE ET D'UN MANQUE DE COHÉRENCE.....	21
A. UN NOUVEAU TEXTE QUI VIENT AGGRAVER L'INSTABILITÉ DU CODE DU TRAVAIL OBSERVÉE DEPUIS 2012, À REBOURS DE L'OBJECTIF DE SIMPLIFICATION AFFICHÉ PAR LE GOUVERNEMENT	21
1. <i>L'empilement des lois en matière de droit du travail depuis 2012.....</i>	<i>21</i>
2. <i>Une instabilité du code du travail préjudiciable aux entreprises et aux salariés.....</i>	<i>23</i>
B. UNE VOLONTE LOUABLE DE LIBÉRER LES ÉNERGIES DANS NOS ENTREPRISES MAIS QUI PÂTIT D'UN CALENDRIER GOUVERNEMENTAL À CONTRETEMPS ET D'UN MANQUE DE CONCERTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX	25
1. <i>Une volonté louable du Gouvernement de libérer les énergies dans les entreprises</i>	<i>25</i>
2. <i>Un calendrier de réformes à contretemps</i>	<i>25</i>
3. <i>Une concertation inaboutie avec les partenaires sociaux</i>	<i>26</i>
C. UN TEXTE SANS VÉRITABLE LIGNE DIRECTRICE.....	28
1. <i>L'objectif initial : transcrire les préconisations du rapport Combrexelle</i>	<i>28</i>
2. <i>L'adjonction tardive des volets relatifs à la compétitivité des entreprises, au compte personnel d'activité et au soutien des jeunes.....</i>	<i>28</i>
3. <i>Les reculs du Gouvernement actés dans la lettre rectificative envoyée au Conseil d'Etat</i>	<i>30</i>
4. <i>L'adoption de mesures contestables dans le cadre de l'examen du projet de loi à l'Assemblée nationale</i>	<i>30</i>
II. UN TEXTE HÉTÉROCLITE ET MOINS AMBITIEUX QUE L'AVANT-PROJET DE LOI	31
A. LES PRINCIPES ESSENTIELS DU DROIT DU TRAVAIL NE GUIDERONT PLUS LA COMMISSION DE REFONDATION DU CODE DU TRAVAIL.....	31
B. LES RÈGLES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL SERONT DÉTERMINÉES ESSENTIELLEMENT PAR LA NÉGOCIATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE.....	31
C. LA RATIONALISATION DES RÈGLES RELATIVES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE.....	32
D. L'AMÉNAGEMENT DES PRÉROGATIVES DES PARTENAIRES SOCIAUX ET DES RÈGLES DE REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS PATRONALES	34

E. LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ ET L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES VERS L'EMPLOI	35
F. L'ADAPTATION DU CODE DU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE	37
G. DES MESURES HÉTÉROCLITES EN DIRECTION DES TPE ET DES PME	38
H. LES MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE.....	39
I. LES DISPOSITIFS POUR L'EMPLOI	41
J. LA RÉFORME DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL	42
K. LE RENFORCEMENT DE L'ARSENAL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA FRAUDE AU DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS	44
III. LES ORIENTATIONS DE VOTRE COMMISSION	46
A. LA SIMPLIFICATION ET LA SÉCURISATION JURIDIQUE DES RÈGLES DU CODE DU TRAVAIL.....	46
B. LE RENFORCEMENT DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET DU POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS.....	49
C. LA DÉFENSE DES SPÉCIFICITÉS DES TPE ET DES PME	51
D. LA RELANCE DE L'APPRENTISSAGE	52
E. LA RÉAFFIRMATION DES MISSIONS DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL	53
EXAMEN DES ARTICLES	57
TITRE I^{ER} - REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	57
CHAPITRE I^{ER} VERS UNE REFONDATION DU CODE DU TRAVAIL.....	57
• <i>Article 1^{er}</i> Création d'une commission de refondation du code du travail.....	57
CHAPITRE I^{ER} BIS RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	66
• <i>Article 1^{er} bis (art. L. 1154-1 du code du travail)</i> Alignement du régime probatoire du harcèlement sexuel sur celui prévu pour les discriminations	66
• <i>Article 1^{er} ter (art. L. 1321-2 du code du travail)</i> Obligation pour l'employeur de rappeler la définition légale des agissements sexistes dans le règlement intérieur.....	68
• <i>Article 1^{er} quater (art. L. 4121-2 du code du travail)</i> Extension du principe de prévention des risques aux agissements sexistes	69
• <i>Article 1^{er} quinquies (art. L. 4612-3 du code du travail)</i> Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et prévention des agissements sexistes	70

CHAPITRE 2 - UNE NOUVELLE ARCHITECTURE DES RÈGLES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE CONGÉS	71
• <i>Article 2 A (supprimé) Bilan annuel des accords d'entreprise par les branches</i>	71
• <i>Article 2 (art. L. 1222-7 et L. 1222-8, L. 1225-9, L. 1263-3, L. 1271-5, L. 1272-4, L. 1273-3, L. 1274-2 L. 1273-5, L. 1522-8, L. 2323-3, L. 2323-17 L. 3111-2, L. 3111-3 [nouveau], L. 3121-1 à L. 3121-11-1, L. 3121-12 à L. 3121-14 [nouveaux], L. 3121-15 et L. 3121-16, L. 3121-17 à L. 3121-19 [nouveaux], L. 3121-20 à L. 3121-25, L. 3121-26 à L. 3121-32 [nouveaux], L. 3121-33 et L. 3121-34, L. 3121-34-1 [nouveau], L. 3121-35 à L. 3121-38, L. 3121-38-1 [nouveau], L. 3121-39 à L. 3121-48, L. 3121-49 à L. 3121-51 [nouveaux], L. 3121-52 à L. 3121-54, L. 3121-55 à L. 3121-67 [nouveau], L. 3122-1 à L. 3122-6, L. 3122-7 à L. 3122-22 [nouveaux], L. 3122-23 à L. 3123-25, L. 3123-26 à L. 3123-28 [nouveaux], L. 3123-29 à L. 3123-37, L. 3123-38 [nouveau], L. 3131-1 et L. 3131-2, L. 3131-3 [nouveau], L. 3132-26 et L. 3132-28, L. 3133-1 à L. 3133-3, L. 3133-3-1 et L. 3133-3-2 [nouveaux], L. 3133-4 à L. 3133-8, L. 3133-9 [nouveau], L. 3133-10 à L. 3133-12, L. 3134-1, L. 3134-16 [nouveau], L. 3141-1 à L. 3141-31, L. 3141-32 et L. 3141-33 [nouveaux], L. 3164-4, L. 3171-1, L. 3253-23, L. 3422-1, L. 5125-1, L. 5132-6, L. 5132-7, L. 5134-60, L. 5134-63, L. 5134-126, L. 5221-7, L. 5544-10, L. 6222-25, L. 6325-10, L. 6325-10, L. 6331-35, L. 6343-2, L. 7122-24, L. 7213-1 et L. 7221-2 du code du travail ; art. L. 431-3, L. 432-2, L. 433-1 du code de l'action sociale et des familles ; art. 39 et 244 quater Q du code général des impôts ; art. L. 191-2 du code minier ; art. L. 712-4, L. 712-6, L. 713-2 à L. 713-5, L. 713-13, L. 713-19, L. 714-1, L. 714-5 et L. 714-6, L. 714-8, L. 763-3 du code rural et de la pêche maritime ; art. L. 133-5, L. 133-5-1, L. 241-13, L. 241-18, L. 242-8, L. 243-1-3, L. 243-3-1 et L. 242-9 du code de la sécurité sociale ; art. L. 1321-6, L. 1321-7, L. 1321-10, L. 1821-8-1, L. 3312-1, L. 3312-3, L. 3313-2, L. 4511-1, L. 5544-1, L. 5544-3, L. 5544-8, L. 5544-10, L. 6525-1 et L. 6526-3 du code des transports ; art. 43 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit ; art. 21 de l'ordonnance n° 2012-789 du 31 mai 2012 portant extension et adaptation de certaines dispositions du code rural et de la pêche maritime et d'autres dispositions législatives à Mayotte) Nouvelle articulation des normes en matière de durée du travail et de congés payés</i>	74
• <i>Article 3 (art. L. 1222-5, L. 3142-1 à L. 3142-10, L. 3142-10-1 [nouveau], L. 3142-11 à L. 3142-26, L. 3142-26-1 à L. 3142-26-8 [nouveaux], L. 3142-27 à L. 3142-64, L. 3142-64-1, L. 3142-65 à L. 3142-69, L. 3142-70 à L. 3142-95, L. 3142-96 à L. 3142-99, L. 3142-99-1 [nouveau], L. 3142-100 à L. 3142-108, L. 3142-109 à L. 3142-111 [nouveaux], L. 3142-112, L. 3142-113 et L. 3142-114 [nouveaux], L. 3142-115 et L. 3142-116, L. 6313-1, L. 6315-1, L. 7211-3 et L. 7221-2 du code du travail ; art. L. 168-1, L. 161-9-3, L. 241-3-2 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale ; art. L. 2123-9, L. 3123-7, L. 4135-7, L. 7125-7 et L. 7227-7 du code général des collectivités territoriales ; art. L. 114-24 du code de la mutualité ; art. L.423-14 du code de l'action sociale et des familles et art. L. 5544-25, L.5544-25-1 [nouveau] et L. 6525-5 du code des transports) Congés spécifiques</i>	120
• <i>Article 3 bis (art. L. 1225-4 et L. 1225-4-1 du code du travail) Extension de la durée de protection contre le licenciement à l'issue du congé de maternité</i>	150
• <i>Article 4 (art. L. 3151-1, L. 3151-2 à L. 3151-4 [nouveaux], L. 3152-1 à L. 3152-3, L. 3152-4 [nouveau], L. 3153-1 à L. 3153-3, L. 3154-1 à L. 3154-3 et L. 3334-10 du code du travail ; art. 163 A et 1417 du code général des impôts ; article 18 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes)</i>	
Compte épargne-temps	152
• <i>Article 5 Sécurisation des conventions de forfait existantes</i>	158
• <i>Article 6 (art. L. 1321-7, L. 4511-1 et L. 4511-2 du code des transports)</i>	
Travail de nuit dans le domaine fluvial	162

TITRE II FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION	168
CHAPITRE I^{ER} DES RÈGLES DE NÉGOCIATION PLUS SOUPLES ET LE RENFORCEMENT DE LA LOYAUTÉ DE LA NÉGOCIATION	168
• Article 7 A (nouveau) (art. L. 2312-1 à L. 2312-5 du code du travail) Modification du seuil d'élection des délégués du personnel	168
• Article 7 B (nouveau) (art. L. 2143-3, L. 2143-6, L. 2312-2, L. 2313-13, L. 2322-1 à L. 2322-4, L. 2313-7, L. 2313-7-1, L. 2313-8 et L. 4611-1 à L. 4611-6 du code du travail) Assouplissement des règles encadrant l'obligation de représentation du personnel	169
• Article 7 C (nouveau) (art. L. 2326-1 du code du travail) Généralisation de la délégation unique du personnel	171
• Article 7 (art. L. 2222-3, L. 2222-3-1 et L. 2222-3-3 [nouveaux], L. 2222-4, L. 2222-5-1 [nouveau] et L. 2232-20 du code du travail) Modification des règles relatives aux conventions de branches et aux accords professionnels	172
• Article 8 (art. L. 2232-21, L. 2232-22, L. 2232-24, L. 2232-24-1 [nouveau], L. 2261-7, L. 2261-7-1 [nouveau], L. 2261-10, L. 2261-13, L. 2261-14, L. 2261-14-2 à L. 2261-14-4 [nouveaux] du code du travail) Modification des règles relatives à la révision des accords et des conventions	179
• Article 9 (art. L. 2232-22, L. 2314-11, L. 2314-20, L. 2314-31, L. 2322-5, L. 2323-8, L. 2323-9, L. 2323-26-1, L. 2323-60, L. 2324-13, L. 2324-18, L. 2325-14-1, L. 2326-5, L. 2327-7, L. 2327-15, L. 2363-6, L. 2373-3, L. 2392-4 et L. 4616-3 du code du travail) Aménagements des règles de fonctionnement des institutions représentatives du personnel	186
CHAPITRE II - RENFORCEMENT DE LA LÉGITIMITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS	195
• Article 10 A (nouveau) (art. L. 2232-20-1 à L. 2232-20-4 [nouveaux], L. 2232-21 et L. 2232-24 du code du travail) Assouplissement des modalités de conclusion des accords collectifs dans les entreprises employant moins de cinquante salariés et dépourvues de délégué syndical	195
• Article 10 (art. L. 2231-7, L. 2231-8, L. 2231-9, L. 2232-12, L. 2232-13, L. 2242-20, L. 2391-1, L. 7111-9 du code du travail ; art. L. 6524-4 du code des transports ; art. L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime) Renforcement de la légitimité des accords et conventions d'entreprise	197
• Article 11 (art. L. 2254-2, L. 2254-3 à L. 2254-7 [nouveaux] et L. 2325-35 du code du travail) Création d'un régime juridique unique pour les accords de préservation et de développement de l'emploi	203
• Article 12 (art. L. 2122-4, L. 2232-32, L. 2232-33, L. 2232-35, L.2232-36 à L.2232-39 [nouveaux] et L. 2253-6 à L. 2253-7 [nouveaux] du code du travail) Clarification des règles relatives à la conclusion des accords de groupe	211
• Article 13 (art. L. 2232-5-1 [nouveau], L. 2232-9, L. 2261-19 du code du travail) Définition de l'objet de la négociation de branche et création des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation	215
• Article 14 (art. L. 2261-32, L. 2261-33 et L. 2261-34 [nouveaux] du code du travail) Aménagement des dispositifs de restructuration des branches professionnelles	217
• Article 14 bis (article L. 2222-1 et L. 2622-2 du code du travail) Application directe des accords collectifs et des conventions de niveau national dans les départements et certaines collectivités d'outre-mer	223

CHAPITRE III - DES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL RENFORCÉS	225
• Article 15 (art. L. 1311-18 [nouveau] et L. 2144-3 du code général des collectivités locales) Sécurisation de la mise à disposition de locaux par les collectivités territoriales au profit d'organisations syndicales	225
• Article 16 (art. L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2143-15 et L. 2143-16, L. 2315-1, L. 2326-6, L. 2393-3 et L. 4614-3 du code du travail ; art. L. 412-8 du code de la sécurité sociale) Augmentation du nombre d'heures de délégation des délégués syndicaux	228
• Article 16 bis (art. L. 414-38, L. 414-40 et L. 414-41 du code du travail applicable à Mayotte) Augmentation du nombre d'heures de délégation des délégués syndicaux à Mayotte	231
• Article 17 (art. L. 4614-13, L. 4614-13-1 [nouveau] et L. 2325-41-1 du code du travail) Procédure de contestation des expertises demandées par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	232
• Article 17 bis (art. L. 4612-1 du code du travail) Nouvelle mission du CHSCT relative aux conditions de travail des personnes handicapées	236
• Article 18 (art. L. 1232-12, L. 1442-2, L. 2135-11, L. 2145-1, L. 2145-5 à L. 2145-13 [nouveaux], L. 2212-1 et L. 2212-2 [nouveaux], L. 2325-43, L. 2325-44, L. 3142-7 à L. 3142-15, L. 3341-2 et L. 3341-3 du code du travail) Formation des acteurs de la négociation collective	237
• Article 18 bis (nouveau) (art. L. 2325-43 du code du travail) Possibilité d'affecter l'excédent du budget de fonctionnement du comité d'entreprise au budget dédié aux activités culturelles et sociales	239
• Article 19 (art. L. 2135-13, L. 2135-15, L. 2151-1, L. 2152-1, L. 2152-4, L. 2152-5, L. 2261-19 du code du travail) Ajout du nombre de salariés dans le critère de l'audience fondant la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs	240
• Article 20 (article L. 2135-12 du code du travail) Possibilité pour le fonds paritaire de financement des partenaires sociaux de financer une organisation patronale multi-branches dans les secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle	245
• Article 20 bis (nouveau) (art. L. 137-16 du code de la sécurité sociale) Forfait social à 16 % pour la participation et l'intéressement	247
 TITRE III - SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE	250
 CHAPITRE I^{ER} - MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ	250
• Article 21 (art. L. 5151-1 à L. 5151-12 [nouveaux], L. 6111-6, L. 6323-1, L. 6323-2, L. 6323-4, L. 6323-6, L. 6323-7, L. 6323-11-1 [nouveau] et L. 6323-24 à L. 6323-31 [nouveaux] du code du travail) Mise en place du compte personnel d'activité	250
• Article 21 bis A (art. L. 6321-1 et L. 6324-1 du code du travail) Acquisition des titres et diplômes professionnels par blocs de compétences	267
• Article 21 bis B (art. L. 6331-48, L. 6331-48-1, L. 6331-50, L. 6331-51, L. 6331-54 et L. 6331-54-1 du code du travail ; article 8 de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs ; art. 1601, 1601 B et 1609 quateroicies B du code général des impôts) Recouvrement de la contribution à la formation professionnelle des travailleurs indépendants	270
• Article 21 bis (supprimé) Concertation sur le périmètre du compte personnel d'activité	274
• Article 22 Création par ordonnance du compte personnel d'activité pour les agents publics	276

• Article 22 bis Création par ordonnance du compte personnel d'activité pour les agents des chambres consulaires	280
• Article 23 (art. L. 5131-3 à L. 5131-8 et L. 5134-54 du code du travail et art. 244 quater G du code général des impôts) Parcours contractualisé d'accompagnement et généralisation de la garantie jeunes	282
• Article 23 bis A (art. L. 822-1 du code de l'éducation) Extension des missions du réseau Cnous/Crous à la gestion des aides pour les personnes non étudiantes à la recherche d'un emploi	289
• Article 23 bis B (art. L. 130-3 et L. 130-4 du code du service national et art. L. 136-2 du code de la sécurité sociale) Régime social des volontaires pour l'insertion de l'établissement public d'insertion de la défense (Epidé)	290
• Article 23 bis C (art. L. 324-1, L. 324-2, L. 324-3, L. 324-4, L. 324-5 et L. 324-6 du code du travail applicable à Mayotte) Droit à l'accompagnement vers l'autonomie et l'emploi des jeunes à Mayotte	293
• Article 23 bis D Aide à la recherche du premier emploi	294
• Article 23 bis (supprimé) Demande de rapport relatif à la mise en œuvre des emplois d'avenir	297
• Article 23 ter (art. L. 243-1 [nouveau] du code de l'action sociale et des familles et L. 5213-2-1 [nouveau] du code du travail) Dispositif d'emploi accompagné spécifique pour les personnes handicapées	298
• Article 23 quater (art. L. 5132-15-1 du code du travail) Augmentation plafonnée à 60 mois de la durée maximale du contrat de travail des salariés en atelier et chantier d'insertion	304
• Article 24 (art. L. 3243-2 du code du travail) Dématérialisation du bulletin de paie	305
CHAPITRE II - ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE	307
• Article 25 (art. L. 2242-8 du code du travail) Obligation de négociation sur le droit à la déconnexion	307
• Article 25 bis (nouveau) (art. L. 5213-6 du code du travail ; art. L. 212-2 [nouveau] du code de commerce) Obligation pour l'employeur d'assurer l'accessibilité du poste de travail des personnes handicapées et pour les éditeurs de logiciels d'assurer la mise en accessibilité de leurs produits pour les travailleurs handicapés	311
• Article 26 Concertation sur le télétravail	313
• Article 27 (art. L. 2142-6, L. 2314-21, et L. 2324-19 du code du travail) Diffusion par voie électronique des informations syndicales et vote par voie électronique	314
• Article 27 bis (supprimé) (art. L. 7341-1 [nouveau] et L. 7342-1 à L. 7342-6 [nouveaux] du code du travail) Responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique	316
TITRE IV FAVORISER L'EMPLOI	321
CHAPITRE I^{ER} AMÉLIORER L'ACCÈS AU DROIT DES TPE ET DES PME ET FAVORISER L'EMBAUCHE	321
• Article 28 (art. L. 5143-1 [nouveau] du code du travail) Amélioration de l'information fournie par l'administration aux entreprises employant moins de 300 salariés	321
• Article 28 bis AA (nouveau) (art. L. 8112-1 du code du travail) Mission d'information et de conseil des agents de l'inspection du travail	324

• Article 28 bis A (art. 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016) Possibilité pour l'employeur d'assurer par décision unilatérale la couverture complémentaire de certains salariés par le versement santé	324
• Article 28 bis (art. L. 131-4-4 du code de la sécurité sociale) Plafonnement des exonérations de cotisations et de contributions sociales pour les avantages et cadeaux accordés aux salariés	329
• Article 29 (art. L. 2232-10-1 du code du travail) Généralisation de la possibilité pour un accord de branche étendu de contenir des accords types à l'attention des petites entreprises	332
• Article 29 bis A (supprimé) (art. L. 23-121-1 à L. 23-123-5 [nouveaux], L. 2122-14 [nouveau], L. 2143-24 et L. 2143-25 [nouveaux], L. 2232-40 à L. 2232-42 [nouveaux], L. 2411-1, L. 2411-26 [nouveau], L. 2412-1, L. 2412-17 [nouveau], L. 2421-2, L. 2422-1 et L. 243-11-1 [nouveau] du code du travail) Dialogue social dans les réseaux de franchise	334
• Article 29 bis (art. 39 octies F [nouveau] du code général des impôts) Provision pour risque lié à un contentieux prud'homal dans les entreprises employant moins de dix salariés	342
• Article 29 ter (supprimé) (art. L. 1273-3 du code du travail) Caractère libératoire du Titre Emploi-Service Entreprise (Tese) pour l'ensemble des obligations déclaratives des entreprises	344
• Article 30 (art. L. 1233-3 du code du travail) Modification de la définition du licenciement économique	347
• Article 30 bis A (nouveau) (art. L. 1235-1, L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-3-2 [nouveaux], L. 1235-5, L. 1235-11, à L. 1235-15 et L. 1226-15 du code du travail) Encadrement du montant des indemnités prud'homales	353
• Article 30 bis B (nouveau) (art. L. 1462-2 [nouveau] du code du travail) Modulation dans le temps des décisions du juge judiciaire	355
• Article 30 bis (art. L. 1454-1-2 du code du travail) Clôture de l'instruction devant le conseil de prud'hommes	357
• Article 31 Ratification de l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur	360
• Article 31 bis (nouveau) (art. L. 141-23 à L. 141-32, L. 23-10-1 à L. 23-10-12 du code de commerce ; art. L. 1233-57-2, L. 1233-57-3, L. 1233-57-21 du code du travail ; art. 18 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire) Suppression de l'obligation d'information des salariés avant la vente d'une entreprise	363
CHAPITRE II - DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE COMME VOIE DE RÉUSSITE ET RENFORCER LA FORMATION PROFESSIONNELLE	366
• Article 32 A (nouveau) (art. L. 6123-1, L. 6211-1 et L. 6211-2-1 [nouveau] du code du travail et art. L. 122-6 du code de l'éducation) Pacte national pour l'apprentissage	366
• Article 32 B (nouveau) (art. L. 313-1, L. 331-7 et L. 333-1 du code de l'éducation) Information sur l'apprentissage et découverte des métiers	369
• Article 32 C (nouveau) (art. L. 721-2, L. 941-2 [nouveau] et L. 942-1 [nouveau] du code de l'éducation) Formation des enseignants au monde de l'entreprise	370
• Article 32 D (nouveau) (art. L. 421-1 et L. 421-2 du code de l'éducation) Présidence du conseil d'administration des lycées professionnels	371
• Article 32 E (nouveau) (art. L. 331-1 et L. 337-1 du code de l'éducation) Association du maître d'apprentissage au jury d'examen de son apprenti	372

• Article 32 F (nouveau) (art. L. 337-3-1 du code de l'éducation) Assouplissement des conditions d'accès au dispositif d'initiation aux métiers en alternance	373
• Article 32 G (nouveau) (art. L. 6222-7-1, L. 6222-18, L. 6222-24 et L. 6222-27 du code du travail) Conditions d'exécution et de rupture du contrat d'apprentissage	374
• Article 32 H (nouveau) (art. L. 6223-8 du code du travail) Formation des maîtres d'apprentissage	376
• Article 32 I (nouveau) (art. L. 3163-2 et L. 6222-26 du code du travail) Travail de nuit des apprentis mineurs	377
• Article 32 J (nouveau) (art. L. 6123-2 et L. 6123-3 du code du travail) Représentation institutionnelle des apprentis	379
• Article 32 K (nouveau) (art. L. 6123-3 du code du travail) Information sur le bilan des dépenses régionales en faveur de l'apprentissage	380
• Article 32 (art. L. 6241-5, L. 6241-9, L. 6242-6 et L. 6332-16 du code du travail) Ajustements du cadre juridique de la taxe d'apprentissage	381
• Article 32 bis A (nouveau) (art. L. 6222-1 et L. 6222-12-1 du code du travail) Possibilité de signer un contrat d'apprentissage avant quinze ans	386
• Article 32 bis B (nouveau) (art. L. 6222-7-1 [nouveau] du code du travail) Suspension du contrat d'apprentissage pendant une mobilité à l'étranger	387
• Article 32 bis C (nouveau) (art. L. 6222-25 du code du travail) Durée du travail des apprentis mineurs	387
• Article 32 bis (art. L. 6211-2 et L. 6231-1 du code du travail) Formation à distance dans le cadre de l'apprentissage	388
• Article 32 ter (nouveau) (art. L. 6271-1 à L. 6271-6 [nouveaux] du code du travail) Ecoles de production	390
• Article 33 (supprimé) Aménagement expérimental du contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi	391
• Article 33 bis (art. L. 6313-1 et L. 6313-12 du code du travail) Participation de professionnels non-salariés à des jurys de validation des acquis de l'expérience	394
• Article 33 ter Expérimentation sur la gestion par les régions des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage	395
• Article 33 quater Expérimentation du relèvement à trente ans de l'âge limite pour entrer en apprentissage	398
• Article 34 (art. L. 335-5, L. 613-3, L. 613-4 et L. 641-2 du code de l'éducation ; art. L. 6422-2 et L. 6422-3 du code du travail) Validation des acquis de l'expérience	399
• Article 35 (art. L. 6323-16 du code du travail) Critères d'inscription sur les listes des formations éligibles au compte personnel de formation	404
• Article 36 (art. L. 6111-7, L. 6111-8 [nouveau], L. 6121-5 et L. 6121-6, L. 6341-6 et L. 6353-10 [nouveau] du code du travail ; art. L. 401-2-1 du code de l'éducation) Information sur le système de formation et l'insertion des apprentis	406
• Article 36 bis (art. L. 6325-13, L. 6332-14 et L. 6353-1 du code du travail) Modalités de réalisation des actions de formation	410
• Article 36 ter (supprimé) Dispositif expérimental d'accès à la qualification à La Réunion	411
• Article 37 (art. L. 937-1 et L. 953-3 [nouveaux], L. 971-1, L. 973-1 et L. 974-1 du code de l'éducation) Recrutement d'agents contractuels par les groupements d'établissements (Greta) et les établissements d'enseignement supérieur	412

CHAPITRE III - PRÉSERVER L'EMPLOI	415
• Article 38 (art. L. 1254-9, L. 1255-11, L. 1255-14 à L. 1255-18 [nouveaux] et L. 5132-14 du code du travail et art. L. 5542-21 du code des transports) Sécurisation du portage salarial	415
• Article 39 (art. L. 1242-2, L. 1242-7, L. 1244-1, L. 1244-2, L. 1251-6, L. 1251-11, L. 1244-4, L. 1251-37, L. 1251-60, L. 5135-7, L. 6321-13, L. 2412-2, L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-7, L. 2412-8, L. 2412-9, L. 2412-13 et L. 2421-8-1 du code du travail) Emplois saisonniers	422
• Article 39 bis (supprimé) Expérimentation du contrat de travail intermittent pour les emplois saisonniers	426
• Article 40 (art. L. 1253-24 du code du travail) Éligibilité des groupements d'employeurs aux aides à l'emploi et à la formation	428
• Article 40 bis (art. L. 1253-19 du code du travail) Groupements d'employeurs publics et privés sous forme de sociétés coopératives	430
• Article 40 ter (art. L. 1253-1 du code du travail) Labellisation des groupements d'employeurs	431
• Article 40 quater (art. L. 7221-1 du code du travail) Définition juridique du particulier employeur	432
• Article 41 (art. L. 1233-24-2, L. 1233-57-19, L. 1233-61, L. 1233-62 du code du travail) Facilitation du transfert des contrats de travail des salariés en cas de reprise de site suite à un plan de sauvegarde de l'emploi	433
• Article 41 bis A (art. L. 1224-3-1 [nouveau] du code du travail) Sécurisation juridique des transferts des contrats de travail prévus par voie conventionnelle	437
• Article 41 bis (art. L. 1233-71 du code du travail) Correction d'une erreur de référence dans le dispositif relatif au congé de reclassement	439
• Article 42 (art. L. 1233-85 et L. 1233-90-1 [nouveau] du code du travail) Aménagement des règles relatives aux conventions de revitalisation des bassins d'emploi	440
• Article 43 (art. 28 de la loi n°2008-1249 du 1 ^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active) Accès aux formations du CNFPT pour les salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi dans les collectivités territoriales	442
• Article 43 bis A (nouveau) Habilitation des Esat à recevoir des salariés en période de mise en situation en milieu professionnel	444
• Article 43 bis (art. L. 344-2-5 du code de l'action sociale et des familles) Conventionnement des travailleurs handicapés accueillis en Esat avec un service d'accompagnement à la vie sociale	446
• Article 43 ter (art. L. 5214-3-1 du code du travail) Élargissement des missions des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées	446
TITRE V MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL	448
• Article 44 (art. L. 1225-11, L. 1225-15, L. 1226-2, L. 1226-2-1 [nouveau], L. 1226-4-1, L. 1226-8, L. 1226-10, L. 1226-12, L. 1226-15, L. 1226-20, L. 1226-21, L. 4622-3, L. 4622-11, L. 4622-12, L. 4624-1 à L. 4624-10, L. 4625-1-1 et L. 4624-6 à L. 4624-10 [nouveaux], L. 4745-1 du code du travail ; art. L. 444-2 du code de l'action sociale et des familles et art. L. 717-2 du code rural et de la pêche maritime) Réforme de la médecine du travail	448
• Article 44 bis (art. L. 2221-7-1 [nouveau] du code des transports) Surveillance médicale des personnels ferroviaires affectés à des tâches essentielles de sécurité autres que les conducteurs de train	473
• Article 44 ter Rapport sur le renforcement de l'attractivité de la carrière de médecin du travail	476

TITRE VI - RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL	477
• Article 45 (art. L. 1264-1, L. 1262-4-4 et L. 1262-4-4-1 [nouveaux], L. 1264-1 et L. 1264-2 du code du travail) Renforcement de la responsabilité des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage en matière de détachement de travailleurs	481
• Article 46 (art. L. 1264-4-5 [nouveau] du code du travail) Contribution due par les entreprises détachant des salariés en France	486
• Article 47 (art. L. 1263-4-1 [nouveau], L. 1263-3, L. 1263-5 et L. 1263-6 du code du travail) Suspension de l'activité en cas d'absence de déclaration de détachement	487
• Article 48 (art. L. 1264-4 [nouveau] du code du travail) Recouvrement des sanctions administratives prononcées par les autorités compétentes d'autres Etats membres	489
• Article 49 (art. L. 1263-1, L. 8271-3 et L. 8271-3-1 [nouveau] du code du travail) Information des agents chargés de la lutte contre le travail illégal	491
• Article 49 bis (art. L. 8272-2 du code du travail) Fermeture administrative des chantiers de bâtiments ou de travaux publics	494
• Article 50 (art. L. 1263-3 et L. 4231-1 du code du travail et art. L. 718-9 du code rural et de la pêche maritime) Mesures de coordination relatives à la lutte contre les infractions à la législation applicable au détachement de travailleurs dans les domaines rural et maritime	495
• Article 50 bis (art. L. 1262-2, L. 1262-2-1 et L. 1264-2 du code du travail) Détachement de travailleurs intérimaires	498
• Article 50 ter (nouveau) (art. 45 de l'ordonnance n° 2015-889 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics) Exclusion de la commande publique des personnes figurant sur la « liste noire » des entreprises condamnées pour travail illégal	501
• Article 50 quater (nouveau) (art. 58 bis [nouveau] de l'ordonnance n° 2015-889 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics) Résiliation d'une prestation de service en cas de suspension administrative	502
TITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES	503
• Article 51 (art. L. 4412-2, L. 4741-9, L. 4754-1 [nouveau], L. 1233-30, L. 1253-6, L. 2143-7, L. 2313-11, L. 2314-10, L. 2315-12, L. 2323-18, L. 2323-24, L. 2324-8, L. 2324-12, L. 2326-5, L. 2392-2, L. 3172-1, L. 4132-3, L. 4154-2, L. 4526-1, L. 4613-1, L. 4614-8, L. 4614-11, L. 4616-2, L. 4721-1, L. 4721-2, L. 6225-4, L. 7413-3, L. 7421-2, L. 7424-3, L. 2325-19, L. 6361-5, L. 6363-1, L. 7122-18, L. 7232-9, L. 8113-1, L. 8113-2, L. 8113-4, L. 8113-5, L. 8271-14, L. 3171-3, L. 4612-7, L. 3221-9, L. 4711-3, L. 4744-7, L. 5424-16, L. 5213-5, L. 8112-3, L. 8113-3, L. 8113-8, L. 8123-6, L. 4311-6, L. 8271-1-2, L. 4721-4, L. 4721-5, L. 8114-2, L. 8271-19, L. 8223-1-1, L. 1263-3, L. 1263-6, L. 8291-2, L. 4624-3 et L. 8123-1 du code du travail ; art. L. 1324-10, L. 1325-1 [nouveau], L. 5243-2-3, L. 5541-3 [nouveau], L. 5544-18, L. 5544-31, L. 5548-1 à L. 5548-4, et L. 5641-1 et du code des transports) Organisation et compétences de l'inspection du travail	503
• Article 51 bis (supprimé) (art. L. 511-1 du code minier ; art. L. 3512-4 et L. 3819-23 du code de la santé publique, et L. 8112-1 et L. 8112-3 du code du travail) Exercice des attributions des inspecteurs du travail par des fonctionnaires de contrôle assimilés	509
• Article 51 ter (art. L. 8124-1 [nouveau] du code du travail) Code de déontologie de l'inspection du travail	510
• Article 51 quater (supprimé) Ratification de l'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail	511
• Article 52 (art. L. 5426-8-1, L. 5426-8-2, et L. 5426-1-1 [nouveau] du code du travail) Récupération par Pôle emploi des indus de prestations	514
• Article 52 bis (art. L. 5312-10 du code du travail) Instances paritaires régionales et territoriales de Pôle emploi	517
• Article 53 (supprimé) (art. L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1235-4 et L. 1235-5 du code du travail) Remboursement des allocations de chômage par l'employeur	519
• Article 54 (supprimé) (art. L. 1235-3-1 [nouveau] du code du travail) Indemnité spécifique en cas de licenciement abusif	521

TRAVAUX DE LA COMMISSION	525
I. AUDITION DE MYRIAM EL KHOMRI, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL.....	525
II. AUDITION DE REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉS	540
III. AUDITION DE REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES EMPLOYEURS	567
IV. EXAMEN EN COMMISSION	581
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LES RAPPORTEURS	699
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR MICHEL FORISSIER SUR L'APPRENTISSAGE	705

LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Réunie le mercredi 1^{er} juin 2016, sous la présidence de **M. Alain Milon (Les Républicains - Vaucluse)**, la commission des affaires sociales a examiné, sur le rapport de **MM. Jean-Baptiste Lemoyne (Les Républicains - Yonne), Jean-Marc Gabouty (UDI-UC - Haute-Vienne) et Michel Forissier (Les Républicains - Rhône)** le projet de loi n° 610 (2015-2016) visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s.

Dans un contexte social tendu, la commission a souhaité redonner à ce texte l'ambition qui était la sienne avant les reculs successifs opérés par le Gouvernement et l'Assemblée nationale tout en y imprimant sa marque, afin d'en faire véritablement le **premier acte de l'indispensable refondation du code du travail**.

A l'**article 1^{er}**, elle a dressé la **feuille de route** de la commission chargée de repenser le code du travail en lui fixant comme objectifs la simplification des normes, la protection des droits et libertés fondamentaux des travailleurs et le renforcement de la compétitivité des entreprises.

S'agissant de la **durée du travail**, la commission a souscrit à la philosophie générale de l'**article 2**, qui prolonge les réformes de 2004 et 2008 et vise à faire de l'accord d'entreprise le **pivot** de la négociation collective en France. Sur proposition de notre collègue Catherine Deroche et de plusieurs membres du groupe Les Républicains, elle a approuvé la **suppression de la notion de durée légale de travail**, à laquelle elle a substitué une **durée de référence fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche**. En l'absence d'accord, la durée supplétive sera de 39 heures par semaine. Elle a également autorisé les entreprises à conclure des contrats à temps partiel d'une durée inférieure à 24 heures par semaine, en leur ouvrant la faculté de déterminer leur propre durée minimale de travail. Elle a enfin facilité l'organisation du travail dans les PME en réintroduisant la possibilité de signer des **conventions individuelles de forfait** en l'absence d'accord collectif, dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, et en permettant dans ces entreprises un aménagement du temps de travail à l'initiative de l'employeur sur une période de 16 semaines.

Sur proposition de notre collègue Elisabeth Lamure, la commission a relevé de 11 à 20 et de 50 à 100 salariés les **seuils d'effectif** au-delà desquels l'organisation de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise devient obligatoire (articles 7 A et 7 B). A l'invitation de Catherine Deroche, elle a en outre donné la possibilité à **toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille, de **mettre en place une délégation unique du personnel** (article 7 C).

La commission a ouvert la possibilité aux employeurs, dans les **entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical**, de **conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel**, quelle que soit la thématique abordée. En leur absence, l'employeur pourra directement soumettre des projets d'accord aux salariés, leur approbation nécessitant une majorité des deux tiers (article 10 A).

Soucieuse d'éviter un blocage du dialogue social dans les entreprises, la commission a souhaité **conserver les règles actuelles de validité des accords collectifs** (article 10). En cas d'opposition à la signature d'un accord de la part de syndicats majoritaires dans l'entreprise, l'employeur aura la possibilité de consulter les salariés pour trancher le différend.

Afin de permettre aux entreprises de s'adapter aux évolutions de leur activité, la commission a cherché à donner toutes leurs chances aux nouveaux **accords de préservation et de développement de l'emploi** prévus à l'article 11. Ils devront prévoir les **conditions dans lesquelles les salariés pourront bénéficier de l'amélioration de la situation économique de leur entreprise** (« clause de retour à meilleure fortune »).

Afin de renforcer le pouvoir d'achat des salariés, l'article 20 *bis* abaisse de 20 à 16 % le forfait social applicable aux sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement. Ce forfait est également réduit de 16 à 12 % pour les Perco finançant l'économie. En outre, une exonération de forfait social pendant trois ans est instituée pour les entreprises employant moins de 50 salariés qui mettent en place pour la première fois et volontairement un dispositif de participation ou d'intéressement.

La commission a adopté une approche réaliste concernant le périmètre du **compte personnel d'activité**. Elle l'a recentré sur le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité et a **écarté la création** du compte d'engagement citoyen, qu'elle a **jugé** inabouti. Elle a également **simplifié le compte pénibilité** en le limitant aux quatre facteurs de risques professionnels actuellement opérationnels (article 21). Elle a par ailleurs maintenu le **caractère expérimental de la garantie jeunes**, estimant que sa généralisation ne devait intervenir qu'après son évaluation (article 23).

Afin qu'une véritable réflexion s'engage sur la responsabilité sociale des **plateformes de mise en relation**, associant tous les acteurs concernés, la commission a supprimé l'article 27 *bis* ajouté par l'Assemblée nationale, qui préempte les conclusions de ce travail indispensable.

Elle s'est également opposée à l'article 29 *bis* A, relatif à la création d'une instance de dialogue du **réseau de franchise**, qui entre en contradiction frontale avec le principe même de la franchise.

A l'article 30, la commission a précisé les situations dans lesquelles un **licenciement économique** sera présumé reposer sur une cause réelle et sérieuse : **baisse du chiffre d'affaires** ou du carnet de commandes d'au moins 30 % pendant un semestre par rapport à l'année précédente ou **perte d'un marché** représentant au moins 30 % de l'activité. Si l'entreprise appartient à un **groupe**, **l'appréciation des difficultés économiques**, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité s'effectuera au niveau des entreprises du groupe, exerçant dans le même secteur d'activité et implantées **sur le territoire national**. La commission a également encadré les délais dans lesquels le juge devra statuer en cas de contestation d'un licenciement économique.

Elle a par ailleurs introduit dans le texte le **plafonnement des indemnités octroyées par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse**, auquel le Gouvernement avait renoncé dans le projet de loi initial (article 30 *bis* A).

Sur proposition de notre collègue Catherine Deroche, la commission a supprimé le dispositif « Hamon » d'information préalable des salariés en cas de vente d'une entreprise (article 31 *bis*).

Déterminée à faire de **l'apprentissage** une voie de réussite, la commission a adopté plusieurs amendements reprenant les dispositions essentielles de la **proposition de loi n° 394 (2015-2016)**, déposée le 10 février 2016 par notre collègue Elisabeth Lamure, présidente de la délégation sénatoriale aux entreprises. Ils ont notamment pour objet de créer un **pacte national pour l'apprentissage** (article 32 A), **d'améliorer l'orientation des élèves et la formation des enseignants** au monde de l'entreprise (articles 32 B, 32 C, 32 D) et **d'adapter le cadre juridique de l'apprentissage** aux besoins des apprentis et des entreprises (articles 32 E, 32 F, 32 G, 32 H, 32 I, 32 *bis* A, 32 *bis* B et 32 *bis* C).

S'agissant de la réforme de la médecine du travail prévue à l'article 44, la commission **regrette l'esprit de résignation** du Gouvernement. Le projet de loi prend pour acquis la pénurie de médecins du travail, sans répondre au véritable problème que constitue le manque d'attractivité de cette profession. La commission a souhaité **maintenir le principe général de la visite d'aptitude** et précisé que la visite d'information et de prévention ne sera possible qu'à titre dérogatoire lorsque la nature du poste auquel le travailleur est affecté le permet. La commission a en outre **supprimé les dispositions qui modifient la gouvernance des services inter-entreprises de santé au travail**.

La commission a enfin approuvé l'essentiel des dispositions visant à renforcer la lutte contre la fraude au **détachement de travailleurs**. Elle a donné la possibilité aux acheteurs publics de résilier les marchés conclus avec des entreprises dont l'activité a été suspendue par l'autorité administrative en raison d'une infraction aux règles de détachement (article 50 *quater*).

Mesdames, Messieurs,

Alors que s'achève un quinquennat marqué par la défiance et la déception de nos concitoyens, le Gouvernement semble avoir pris conscience de l'urgence d'engager une refondation de droit du travail, dont la rigidité n'est plus contestée et qui constitue, à ce titre, un frein à l'activité de nos entreprises et à la sécurisation des parcours professionnels des actifs.

Les plus grands experts du droit du travail ont été missionnés par le Gouvernement pour proposer les pistes d'une réforme en profondeur de l'architecture du droit du travail français. Dans le même temps, les partenaires sociaux ont été invités à réfléchir à la prochaine génération de droits sociaux attachés à la personne tout au long de sa vie professionnelle.

Le diagnostic est pourtant établi de longue date et très largement partagé : la loi tient en France une place exorbitante dans la définition du droit du travail et régente jusque dans les moindres détails les rapports sociaux dans l'entreprise. La négociation collective, si elle se développe, reste trop administrée et contrainte de respecter des prescriptions formelles. Sauf exception, le dialogue social, au niveau de la branche ou, plus encore, à celui de l'entreprise, reste marqué par la méfiance réciproque de ses acteurs. Au final, les incohérences du droit travail pénalisent les salariés et les employeurs et nuisent à la compétitivité de nos entreprises et à l'attractivité de notre territoire.

Les exemples étrangers, notamment allemand, démontrent sans ambiguïté les vertus d'un dialogue permanent et apaisé entre les représentants du personnel et l'employeur, capables d'élaborer des normes au plus près des besoins et des contraintes de l'entreprise et des salariés. En ce sens, l'article 2 du projet de loi, en faisant primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de durée du travail, poursuit le mouvement de décentralisation de la négociation collective, dont les prémices remontent au début des années 1980.

Le Sénat est invité à examiner un projet de loi instituant de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s bien éloigné des espoirs initiaux qui avaient pu être placés en lui. Afin d'apaiser les revendications de groupes de la population qui n'étaient pas directement concernés par le texte, trop de reculs ont été consentis depuis la publication de l'avant-projet de loi. En outre, son objectif principal - l'aménagement de la durée du travail - avait déjà été confié à la négociation d'entreprise par la loi du 20 août 2008. Pourtant, au vu de la virulence des griefs qu'il suscite, certains responsables politiques semblent aujourd'hui le découvrir.

Dès lors, ce projet de loi, dans la version transmise au Sénat, n'est pas la réforme structurelle tant attendue - et si nécessaire - du droit du travail français. Il pose quelques jalons qui pourraient, si leur mise en œuvre n'est pas entravée par une réglementation tatillonne, renforcer l'autonomie des actifs dans les évolutions de leur vie professionnelle et améliorer l'accès à leurs droits sociaux, comme le compte personnel d'activité. D'autres mesures apporteront une sécurisation juridique pour les entreprises, notamment en matière de licenciement pour motif économique.

Précédé d'une concertation insuffisante aggravée par des efforts de pédagogie défailants et dès lors violemment contesté dans la rue, ce projet de loi, pour lequel la procédure accélérée a été engagée, n'a pas pu recueillir de majorité à l'Assemblée nationale et a conduit le Gouvernement à recourir aux dispositions de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution peu après l'ouverture de la discussion des articles en séance publique. C'est donc au Sénat qu'aura lieu son véritable examen parlementaire.

Dans ce contexte, une responsabilité supplémentaire incombe à la Haute Assemblée, celle de bâtir une réforme qui renoue avec l'ambition initiale du texte et qui tienne compte des besoins les plus urgents de notre économie, des employeurs et des salariés. Simplifier le code du travail et sécuriser juridiquement ses règles, renforcer la compétitivité des entreprises et le pouvoir d'achat des salariés, améliorer la prise en compte des TPE et des PME, relancer l'apprentissage et répondre aux difficultés rencontrées par la médecine du travail, tels sont les objectifs qu'ont poursuivis vos rapporteurs.

Au final, le texte que la commission des affaires sociales du Sénat a adopté constitue véritablement, comme le Premier ministre l'avait annoncé le 4 novembre 2015, le premier acte de l'élaboration du « code du travail du XXI^e siècle ».

I. UN PROJET DE LOI SOURCE D'INSTABILITÉ JURIDIQUE, QUI SOUFFRE D'UNE CONCERTATION PRÉALABLE INSUFFISANTE ET D'UN MANQUE DE COHÉRENCE

A. UN NOUVEAU TEXTE QUI VIENT AGGRAVER L'INSTABILITÉ DU CODE DU TRAVAIL OBSERVÉE DEPUIS 2012, À REBOURS DE L'OBJECTIF DE SIMPLIFICATION AFFICHÉ PAR LE GOUVERNEMENT

1. L'empilement des lois en matière de droit du travail depuis 2012

Depuis l'automne 2012, le **Parlement a examiné chaque année au moins un projet de loi** présenté par le ministre du travail **modifiant profondément le code du travail** et visant à réformer plusieurs aspects des règles relatives aux relations individuelles et collectives de travail, à la formation professionnelle et aux politiques de l'emploi.

Ces trois textes, les lois des 14 juin 2013¹, 5 mars 2014² et 17 août 2015³, ont pour point commun d'avoir été **précédés d'une concertation avec les partenaires sociaux**, en application de l'**article L. 1** du code du travail, qui dans les deux premiers cas a abouti à un accord national interprofessionnel⁴.

Ainsi, le Parlement a pu traduire dans la loi les orientations paritaires visant à améliorer la **sécurisation de l'emploi**, à **réformer les outils** et le **financement de la formation professionnelle** ou encore à définir les modalités de **mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs**. L'échec de la négociation nationale interprofessionnelle sur la **modernisation du dialogue social**, au début de l'année 2015, a marqué l'arrêt de cette dynamique et conduit le Gouvernement à reprendre la main pour proposer un projet de loi dont l'objectif affiché était alors le développement du dialogue social dans les TPE et sa rationalisation dans les entreprises de plus grande taille.

C'est dans la lignée de ces lois que s'inscrit le présent projet de loi, car son champ d'application est bien plus large que celui traité par les nombreux **textes thématiques** également examinés par le Parlement durant la même période, pour certains d'initiative parlementaire, parmi lesquels :

¹ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ; JO 16 juin 2013, p. 9 958.

² Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ; JO 6 mars 2014, p. 4 848.

³ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ; JO 18 août 2015, p. 14 346.

⁴ Accords nationaux interprofessionnels des 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 et 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

- la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant **création des emplois d'avenir** ;

- la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant **création du contrat de génération** ;

- la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au **développement, à l'encadrement des stages** et à **l'amélioration du statut des stagiaires** ;

- la loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à **lutter contre la concurrence sociale déloyale** ;

- la loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la **désignation des conseillers prud'hommes** ;

- la loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'**expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée**.

En outre, le droit du travail est **régulièrement modifié** par des **lois transversales**, qui l'abordent au détour de problématiques plus générales. Ce fut le cas de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites¹, qui a institué le **compte personnel de prévention de la pénibilité**, ou encore de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes², qui contenait un chapitre consacré à **l'égalité professionnelle**.

L'an dernier, la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques³ a modifié le **régime des dérogations sectorielles au repos dominical**, certaines règles applicables en matière de licenciement économique ou encore de lutte contre les fraudes au détachement de travailleurs. Elle a également réformé la justice prud'homale.

De même, le projet de loi relatif à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine, qui à l'heure actuelle a subi deux lectures dans chaque chambre du Parlement, modifie des règles de financement des services de santé au travail, de la représentativité patronale, et inscrit dans le code du travail le statut de l'artiste amateur.

De manière plus anecdotique, le projet de loi pour une République numérique aménage les règles du CDD pour les joueurs professionnels de jeu vidéo.

¹ Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, art. 10 ; JO 21 janvier 2014, p. 1 050.

² Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ; JO 5 août 2014, p. 12 949.

³ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ; JO 7 août 2015, p. 13 537.

2. Une instabilité du code du travail préjudiciable aux entreprises et aux salariés

Cette **inflation législative** a pour conséquence de faire **diminuer la lisibilité du droit du travail** pour ses premiers utilisateurs, les entreprises et les salariés. Ceux-ci sont confrontés à un **corpus normatif en évolution perpétuelle** qui, sur des domaines essentiels, peut connaître plusieurs modifications au cours de la même année. Dans le même temps, le **pouvoir réglementaire est parfois distancé** et se retrouve contraint d'attendre la publication d'une loi suivante pour prendre les mesures d'application d'un texte précédent.

Ce rythme intense conduit inévitablement à des **malfaçons législatives**, à des études d'impact peu approfondies ou reposant sur des hypothèses erronées et même, dans les cas les plus préoccupants, à l'adoption de dispositions qui s'avèrent représenter une **charge supplémentaire insurmontable** pour la très grande majorité des entreprises. L'exemple le plus marquant en la matière est le **compte personnel de prévention de la pénibilité**.

Institué par la loi du 20 janvier 2014 précitée, il reposait initialement sur un **suivi individuel** par l'employeur de l'exposition de chacun de ses salariés à dix facteurs de risques professionnels, selon des seuils définis par décret et déclarée annuellement à la caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat) dont elle dépend, pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015. Son financement est assuré par **deux cotisations**, l'une due par chaque employeur et la seconde par les seuls employeurs exposant leurs salariés à la pénibilité. Face aux **premières difficultés**, apparues dès les travaux préparatoires¹ à la publication des modalités d'application de ce dispositif, le Gouvernement avait été contraint, dans un premier temps, de reporter au 1^{er} janvier 2016 la prise en compte de six facteurs de risques professionnels et avait décidé de fixer par un décret² le taux de la seconde cotisation à un taux inférieur à la fourchette fixée par la loi, décret que le Conseil d'Etat a récemment annulé³.

Entretemps, un **rapport** remis au Premier ministre par notre collègue député Christophe Sirugue et MM. Gérard Huot et Michel de Virville proposait **douze recommandations**, dont six de niveau législatif, pour un dispositif « *plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention* »⁴. Elles ont été reprises dans la loi du 17 août 2015 précitée, qui a notamment

¹ Michel de Virville, « Préconisations établies au terme de la deuxième étape de concertation », 9 juin 2014.

² Décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

³ Conseil d'Etat, 4 mars 2016, n° 386354.

⁴ Christophe Sirugue, Gérard Huot, Michel de Virville, « Compte personnel de prévention de la pénibilité : propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention », rapport au Premier ministre, 26 mai 2015.

substitué à la fiche individuelle de prévention des expositions une déclaration annuelle des expositions de ses salariés par l'employeur *via* la **déclaration annuelle** des données sociales (DADS) puis, à partir de 2017, *via* la déclaration sociale nominative (DSN). Ce texte a également ouvert la faculté à des **référentiels professionnels de branche**, homologués par arrêté ministériel, de définir les postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité. Il a enfin **abaissé le taux minimal de la cotisation additionnelle** destinée à financer les droits associés au compte afin de l'aligner sur celui prévu dans le décret du 9 octobre 2014 précité.

Malgré ces efforts, **le Gouvernement reste prisonnier d'un dispositif** dont les difficultés actuelles découlent des **erreurs commises lors de sa conception**, notamment **l'absence complète de consultation des partenaires sociaux**, en particulier des organisations représentatives des employeurs, qui sont pourtant chargés de l'alimenter et de le financer. Dès lors, cette **catastrophe administrative** a donné naissance à un outil qui, si chacun en partage les objectifs, s'avère dans les faits inapplicable.

A l'inverse, **certaines innovations** présentées au moment de leur introduction dans la loi comme des avancées notables pour les entreprises ou les salariés **n'ont rencontré aucun succès auprès des acteurs du dialogue social**. Il en va ainsi des **accords de maintien de l'emploi**, institués par la loi du 14 juin 2013 précitée et destinés à permettre aux entreprises rencontrant de graves difficultés économiques conjoncturelles d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération, dans le respect d'un plancher de 1,2 Smic (art. L. 5125-1 du code du travail). En raison d'un encadrement juridique trop restrictif, **seuls douze accords de ce type ont été signés à ce jour**.

Cette même loi avait également prévu la possibilité, pour les employeurs d'au moins 50 salariés, de négocier des **accords** portant sur les conditions de la **mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise**. Le bilan d'application de ce texte réalisé par le ministère du travail¹ deux ans après sa publication souligne qu'à cette date **aucun accord de ce type n'avait été recensé**, l'articulation des dispositions afférentes du code du travail avec les clauses de mobilité préexistantes des contrats de travail et la définition jurisprudentielle, par la Cour de cassation, de la notion de « secteur géographique » suscitant des **difficultés juridiques et procédurales majeures**.

¹ Bilan de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 au 3 avril 2015, ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

B. UNE VOLONTE LOUABLE DE LIBÉRER LES ÉNERGIES DANS NOS ENTREPRISES MAIS QUI PÂTIT D'UN CALENDRIER GOUVERNEMENTAL À CONTRETEMPS ET D'UN MANQUE DE CONCERTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

1. Une volonté louable du Gouvernement de libérer les énergies dans les entreprises

Vos rapporteurs constatent avec satisfaction que le projet de loi s'inscrit dans la continuité des réformes menées par la précédente majorité.

L'idée même d'une refondation du code du travail, prévue à l'article 1^{er}, trouve ses sources dans sa **recodification** opérée en 2007¹. Cette dernière, certes à droit constant, avait montré la nécessité de simplifier des normes qui s'empilaient depuis plusieurs années sans cohérence, au détriment des salariés comme des employeurs.

Le **primat des accords d'entreprise** en matière de durée du travail, prévu à l'article 2, poursuit une dynamique initiée par la loi du 4 mai 2004², qui les autorisent à **déroger à l'accord de branche**, sauf dans quatre domaines spécifiques ou si ce dernier en stipule autrement. En outre, depuis la loi du 20 août 2008³, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche en matière de durée du travail, qu'il s'agisse de la fixation du contingent d'heures supplémentaires, du recours aux conventions de forfait ou encore de la modulation des horaires sur l'année.

Enfin, les **accords de préservation ou de développement de l'emploi** prévus à l'article 11, à l'instar des accords de maintien de l'emploi créés par la loi du 14 juin 2013 précitée, sont inspirés des accords de compétitivité que la précédente majorité avait cherché à initier sur le modèle allemand.

2. Un calendrier de réformes à contretemps

La **méthode** et le **calendrier** suivis par le Gouvernement sont pour le moins sujets à caution.

Tout d'abord, cette réforme intervient tardivement, après quatre années d'exercice du pouvoir qui ont altéré la confiance de nos concitoyens sur la capacité du Gouvernement à inverser la courbe du chômage et à relancer la croissance économique.

¹ Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative).

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

³ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Ensuite, **une telle réforme du marché du travail**, compte tenu des craintes qu'elle peut susciter chez un grand nombre de nos concitoyens, **doit être précédée de réformes structurelles majeures**, en matière d'éducation, de formation professionnelle ou encore de fiscalité.

Par ailleurs, **un projet de loi visant à renforcer la place du dialogue social ne doit pas comporter d'autres dispositions étrangères à cet objectif initial**. Jacques Barthélémy et Gilbert Cette plaident depuis de nombreuses années pour une réforme globale du fonctionnement du marché du travail qui ne se résume pas à une « *approche thématique (IRP, seuils sociaux, AME, durée du travail...)* qui se heurte au risque « d'agiter des chiffons rouges », *risque amplifié si les propositions ne sont pas adossées à un ANI* », car « *chaque proposition sera alors soupçonnée de chercher à réduire les protections des travailleurs* »¹.

Enfin, il convient de rappeler que les **effets bénéfiques** du présent projet de loi sur le marché du travail **ne se feront sentir que dans plusieurs années**. Les mesures proposées en 2002 par la commission Hartz pour la modernisation du marché du travail ont tardé à se concrétiser mais leur impact sur la compétitivité des entreprises allemandes demeure aujourd'hui encore perceptible².

3. Une concertation inaboutie avec les partenaires sociaux

L'**article L. 1** du code du travail oblige le Gouvernement, lorsqu'il envisage de mettre en œuvre un projet de réforme portant sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle, à organiser, sauf en cas d'urgence, une **concertation préalable** avec les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation.

Dans cette perspective, le Gouvernement doit leur communiquer un **document d'orientation** présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.

Or la très grande majorité des partenaires sociaux représentatifs auditionnés par vos rapporteurs ont déploré le manque de concertation sur le présent projet de loi. Entendu le 25 mai dernier par votre commission, M. Pierre Burban, secrétaire général de l'Union professionnelle artisanale (UPA) a ainsi estimé que « *la méthode utilisée est l'exemple même de ce qu'il ne faut pas faire* », et rappelant le contenu de l'article L. 1 du code du travail, a conclu que le Gouvernement s'était « *assis dessus* ». En outre, le syndicat FO a déposé le 9 mai un recours en référé devant le juge administratif au motif que l'article L. 1 n'aurait pas été respecté par le Gouvernement.

¹ Jacques Barthélémy, Gilbert Cette, « Réformer le droit du travail », Odile Jacob, 2015, p. 39.

² Lettre Trésor-Eco, « Réforme Hartz : quels effets sur le marché du travail allemand ? », n° 110, mars 2013.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, lors de son audition devant votre commission le 17 mai dernier, a répliqué que « *le reproche fait au Gouvernement sur le non-respect de l'article L. 1 est particulièrement infondé* », dans la mesure où elle avait transmis dès le 16 septembre 2015 à tous les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel le rapport sur « *La négociation collective, le travail et l'emploi* » de Jean-Denis Combrexelle en les invitant à négocier sur ses propositions¹. Tous les syndicats auraient refusé, pour des raisons diverses, d'ouvrir une négociation nationale interprofessionnelle sur les sujets traités dans le rapport. Se sont alors succédé, entre septembre et janvier, des **entretiens bilatéraux** entre le cabinet de la ministre et chaque organisation syndicale ou patronale représentative.

La ministre a toutefois reconnu que le 17 février dernier, jour de l'arbitrage du Président de la République et du Premier ministre sur l'article relatif au licenciement économique, un texte préparatoire avait fuité dans la presse. Face à l'hostilité des organisations syndicales, une période de consultation des partenaires sociaux de quinze jours a alors été ouverte, repoussant ainsi au 24 mars la présentation du projet de loi en conseil des ministres.

Le **Conseil d'État**, dans son avis sur le projet de loi, a admis que « *les dispositions de l'article L. 1 avaient été respectées dans les circonstances propres aux conditions d'élaboration du projet* ».

Si vos rapporteurs n'ont pas été en mesure de disposer de tous les documents nécessaires pour trancher cette question, ils estiment que **l'esprit de l'article L. 1 a été respecté mais pas sa lettre**.

Ils ne peuvent que rappeler la proposition n° 44 du rapport de Jean-Denis Combrexelle qui invitait le Gouvernement à mettre en œuvre une large concertation avec les partenaires sociaux sur la base de ses propositions².

Beaucoup s'interrogent désormais sur la nécessité de faire évoluer les règles de l'article L. 1, rappelant l'échec l'an passé de la négociation nationale interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social et l'absence de concertation préalable des partenaires sociaux avant la présentation en conseil des ministres du projet de loi pour la croissance et l'activité, qui comportait pourtant des réformes importantes en matière de droit du travail.

¹ Jean-Denis Combrexelle, « *La négociation collective, le travail et l'emploi* », rapport au Premier ministre, France Stratégie, septembre 2015.

² *Ibid.*, p. 106.

C. UN TEXTE SANS VÉRITABLE LIGNE DIRECTRICE

1. L'objectif initial : transcrire les préconisations du rapport Combrexelle

Dans son rapport précité, Jean-Denis Combrexelle fixait une **feuille de route précise** au Gouvernement pour l'année 2016, qui devait :

- s'engager à **stabiliser la norme législative** en fixant un agenda social annuel strict ;

- recourir à un texte de niveau législatif pour **étendre et rationaliser la négociation** dans les champs prioritaires des accords portant sur les conditions et le temps de travail, l'emploi et les salaires (ACTES) ;

- élaborer des **dispositions générales sur la négociation collective** en abordant notamment la place des accords de méthode, la limitation de leur période de validité ou encore le rôle des accords de groupe ;

- accélérer la **restructuration des branches** en adaptant les dispositifs actuels¹.

Force est de constater que le Gouvernement a respecté l'essentiel de cette feuille de route, même s'il n'a abordé que les accords d'entreprise portant sur la durée du travail, renvoyant à de futurs textes le soin de poursuivre cette refondation pour les accords relatifs aux conditions de travail, à l'emploi et aux salaires.

Toutefois, divers dispositifs ont été ajoutés au texte initial qui ont **remis en cause sa cohérence**.

2. L'adjonction tardive des volets relatifs à la compétitivité des entreprises, au compte personnel d'activité et au soutien des jeunes

Alors que le périmètre du projet de loi était initialement restreint à la modernisation de la négociation collective en France, afin de traduire les principales recommandations du rapport Combrexelle, des **dispositions diverses**, étrangères à ce champ, sont venues s'y adjoindre aux différentes étapes d'élaboration du projet de loi.

La loi du 17 août 2015 précitée avait fixé au 1^{er} janvier 2017 l'entrée en vigueur du **compte personnel d'activité** sans en préciser le contenu, renvoyant aux partenaires sociaux le soin de le définir. Sur la base d'un document d'orientation que leur a adressé le Gouvernement le 9 novembre 2015, ceux-ci ont engagé une **négociation nationale**

¹ Jean-Denis Combrexelle, *op. cit.*, pp. 106-109.

interprofessionnelle sur le sujet qui s'est terminée le 8 février 2016 avec la publication d'une **position commune** qui n'a pourtant été signée par aucune organisation professionnelle représentative des employeurs. Quatre jours plus tard, le Gouvernement saisissait le Conseil d'Etat de l'ensemble du projet de loi et notamment de son article 21, qui précise les règles de fonctionnement de ce compte. Outre qu'il s'agit d'une question distincte de celle de la place de la négociation collective dans la définition de la norme en droit du travail, **ce calendrier très rapproché signifie dans les faits que le Gouvernement n'a pas attendu que les partenaires sociaux achèvent leurs travaux** et n'a donc **pas souhaité tenir compte de leurs remarques** pour élaborer le régime juridique de ce compte.

Le projet de loi contient également d'importantes dispositions relatives au **licenciement économique**, thématique abordée de manière annexe dans la loi du 6 août 2015 précitée. Toutefois, alors que des **consultations bilatérales** avec les partenaires sociaux avaient eu lieu sur **différents aspects du projet de loi** et qu'une négociation nationale interprofessionnelle avait été engagée sur le compte personnel d'activité, **personne n'avait eu connaissance, à l'extérieur du Gouvernement, de l'inclusion d'une nouvelle définition du motif économique de licenciement** dans le projet de loi avant que celui-ci ne soit transmis au Conseil d'Etat. Lors de son audition par votre commission, la ministre a invoqué des arbitrages rendus tardivement. Il est à ce titre révélateur que cette disposition ait figuré à l'article 30 *bis* de l'avant-projet de loi, signe qu'elle y a été **introduite à la dernière minute**, sans doute pour essayer de limiter la contestation attendue. De même, l'article 30 de cet avant-projet visait à réintégrer dans la loi le **barème obligatoire d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse** par le juge prud'homal afin de tenir compte de la censure, par le Conseil constitutionnel¹, de sa version antérieure adoptée par le Parlement lors de l'examen de la loi du 7 août 2015 précitée.

Enfin, on a vu apparaître dans le projet de loi, notamment dans le cadre de la deuxième saisine rectificative du Conseil d'Etat, **diverses dispositions en faveur de la jeunesse**, pourtant peu concernée par le reste du texte. La **généralisation de la garantie jeunes** a ainsi été proposée, avant même son évaluation, tandis que le **compte d'engagement citoyen** a vu le jour, au bénéfice notamment des volontaires du service civique ou de certains bénévoles associatifs. Vos rapporteurs tiennent à souligner que l'Assemblée nationale examinera prochainement un projet de loi sur l'égalité et la citoyenneté, présenté notamment par le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports, au sein duquel ces mesures auraient eu toute leur place.

¹ Conseil constitutionnel, décision n° 2015-715 DC du 5 août 2015, *Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques*.

3. Les reculs du Gouvernement actés dans la lettre rectificative envoyée au Conseil d'Etat

La **lettre rectificative** envoyée le 15 mars 2016 par le Gouvernement au Conseil d'Etat a substantiellement modifié l'avant-projet de loi.

Parmi les modifications que vos rapporteurs approuvent figurent :

- l'abandon de l'inscription dans le **préambule du code du travail** des principes essentiels du droit du travail dégagés par la commission présidée par Robert Badinter, ces principes devant selon le Gouvernement seulement orienter les travaux de la commission de refondation du code du travail ;

- la fixation de **planchers** pour la durée des **congés relatifs aux événements familiaux** en cas d'absence d'accord ou de convention, qui reprennent les dispositions en vigueur ;

- le renforcement des missions des **commissions paritaires de branche**.

Vos rapporteurs regrettent toutefois l'abandon par le Gouvernement du dispositif de **plafonnement des indemnités prud'homales fixées par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse** et de la possibilité de déroger à la **durée de travail quotidienne et hebdomadaire des apprentis**.

4. L'adoption de mesures contestables dans le cadre de l'examen du projet de loi à l'Assemblée nationale

Plusieurs amendements adoptés en commission ou retenus dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité ont remis en cause certaines avancées du projet de loi initial. Ainsi, la commission de refondation du code du travail n'est plus autorisée à proposer des **dispositions supplétives** qui ne correspondraient pas à des règles légales en vigueur. Par ailleurs, la restriction du **périmètre** d'appréciation des difficultés économiques justifiant un licenciement économique aux entreprises du groupe, implantées en France et exerçant dans le même secteur d'activité, a été supprimée.

D'autres amendements ont par ailleurs introduit des dispositions dont vos rapporteurs contestent la pertinence, à l'instar :

- du report de la **clôture du compte personnel d'activité**, à travers le compte d'engagement citoyen, jusqu'au décès de son titulaire (article 21) ;

- de la création d'une **responsabilité sociale des plateformes électroniques** à l'égard des travailleurs indépendants qui collaborent avec elles (article 27 bis) ;

- de la création d'une **instance de dialogue du réseau de franchise** (article 29 bis A) ;

- de la **modification de la gouvernance des services interentreprises de santé au travail** (article 44).

II. UN TEXTE HÉTÉROCLITE ET MOINS AMBITIEUX QUE L'AVANT-PROJET DE LOI

A. LES PRINCIPES ESSENTIELS DU DROIT DU TRAVAIL NE GUIDERONT PLUS LA COMMISSION DE REFONDATION DU CODE DU TRAVAIL

L'**article 1^{er}** fixe la feuille de route de la commission de refondation du code du travail, sa composition, la date pour rendre ses travaux et arrête la liste des organisations qui devront être associées à ses réflexions.

Les soixante et un principes essentiels du droit du travail dégagés par le comité des sages présidé par Robert Badinter, qui devaient être inscrits dans le préambule du code du travail dans la version de l'avant-projet initial envoyée au Conseil d'Etat, puis guider la réflexion de la commission de refondation du code du travail selon le projet de loi initial, ont finalement été supprimés de l'article 1^{er} sur proposition du rapporteur.

A l'initiative de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, plusieurs articles additionnels ont été adoptés après l'article 1^{er} afin de renforcer la lutte contre le harcèlement sexuel et la prévention des agissements sexistes (**articles 1^{er} bis à 1^{er} quinquies**).

B. LES RÈGLES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL SERONT DÉTERMINÉES ESSENTIELLEMENT PAR LA NÉGOCIATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

L'**article 2 A**, issu d'un amendement du rapporteur retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, prévoit la réalisation chaque année, par les commissions paritaires de branche, d'un bilan des accords d'entreprise conclus en matière de durée du travail, de repos et de congés.

Clef de voute du projet de loi, l'**article 2** applique à la réglementation de la durée du travail et des congés la nouvelle architecture normative proposée par le rapport Combrexelle, distinguant à droit très largement constant l'ordre public, auquel aucune dérogation n'est possible, le champ de la négociation collective et les dispositions ayant vocation à s'appliquer à défaut d'accord. A l'exception de quelques cas spécifiques¹, il fait primer l'accord d'entreprise sur la convention ou l'accord de branche.

L'**article 3** procède à une réécriture globale et essentiellement à droit constant des règles relatives aux congés spécifiques.

¹ Fixation de la durée minimale de travail à temps partiel et de la possibilité d'augmenter temporairement par avenant la durée de travail des salariés à temps partiel par accord de branche étendu (art. L. 3123-19 et L. 3123-22 nouveaux).

La durée de protection des salariés contre le licenciement à la suite de la naissance d'un enfant est prolongée à l'**article 3 bis**, issu d'un amendement de notre collègue députée Dominique Orliac adopté par la commission.

L'**article 4** réécrit, à droit constant, les dispositions du code du travail relatives au compte épargne-temps (CET). Ce dispositif, simplifié par la loi du 20 août 2008¹, requiert actuellement un accord collectif pour être mis en place avec une priorité donnée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Le champ de la négociation demeure également inchangé en renvoyant aux partenaires sociaux la fixation des modalités d'abondement et d'utilisation des droits stockés sur le compte. Cette nouvelle rédaction rend plus lisibles les règles complexes encadrant le CET en particulier son régime fiscal et social.

Dans la continuité de l'article 2, l'**article 5** sécurise les conventions individuelles de forfait existantes sous réserve qu'elles respectent les nouvelles dispositions relatives au suivi de la charge de travail du salarié.

L'**article 6** modifie le code des transports pour procéder à la transposition de la directive européenne 2014/112 du 19 décembre 2014 qui met en œuvre l'accord européen concernant le temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure².

C. LA RATIONALISATION DES RÈGLES RELATIVES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Dans la continuité des propositions du rapport précité de Jean-Denis Combrexelle, l'**article 7** modifie les règles relatives aux conventions de branche et aux accords professionnels conclus postérieurement à la promulgation de la loi. Les partenaires sociaux peuvent désormais diminuer la fréquence des négociations obligatoires au niveau de la branche ; l'élaboration de méthodes de négociation est encouragée ; la présence d'un préambule et de clauses de rendez-vous devient obligatoire dans les conventions et accords ; la durée maximale d'un accord ou d'une convention est désormais fixée à cinq ans, sauf stipulation contraire. Les accords d'entreprise, d'établissement et de branche seront dorénavant accessibles sur un portail internet public.

Reprenant l'essentiel des propositions formulées par le professeur Cesaro dans son rapport au Gouvernement³, l'**article 8** réserve aux seuls signataires d'un accord ou d'une convention, pendant la durée du cycle

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

² Directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014 portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure.

³ Jean-François Cesaro, « Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail », remis le 22 janvier 2016 à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

électoral de quatre ans au cours duquel il a été conclu, la possibilité d'engager la procédure de révision et de signer les avenants, puis l'ouvre à toute organisation représentative dans le champ de l'accord ou de la convention une fois passé ce délai.

Par ailleurs, en cas d'absence de nouvelle convention ou de nouvel accord dans les quinze mois suivant une dénonciation ou une mise en cause, les avantages individuels acquis par les salariés sont réduits au maintien de la rémunération mensuelle perçue au cours des douze derniers mois.

Enfin, cet article encourage la conclusion par anticipation d'un accord ou d'une convention de substitution lorsqu'est envisagée une opération de fusion, de cession, de scission ou toute autre modification juridique d'une entreprise.

L'**article 9** aménage certaines règles de fonctionnement des institutions représentatives du personnel issues pour l'essentiel de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Présenté par le Gouvernement comme le pendant de l'article 2, l'**article 10** renforce la légitimité des accords et conventions d'entreprise en subordonnant leur validité à la signature de syndicats ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs lors du premier tour des dernières élections professionnelles, au lieu de 30 % des suffrages exprimés selon le droit en vigueur.

Il permet toutefois aux signataires d'un accord ne représentant que 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs d'obliger l'employeur, sous conditions, à organiser une consultation des salariés pour l'entériner.

Cette nouvelle règle s'appliquera dès la promulgation de la loi aux accords de préservation ou de développement de l'emploi, à compter du 1^{er} janvier 2017 aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés. Revenant sur les modifications apportées en commission, cette règle a été généralisée par le Gouvernement à tous les accords dès le 1^{er} septembre 2019.

S'inspirant de la philosophie des accords de maintien de l'emploi créés en 2013, l'**article 11** institue un régime juridique unique pour les accords de préservation et de développement de l'emploi.

Il prévoit que l'employeur peut licencier pour un motif spécifique, qui n'est ni économique, ni personnel, un salarié qui en refuse l'application.

Le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité a prévu un dispositif d'accompagnement spécifique, piloté par Pôle emploi, pour les salariés licenciés en application d'un tel accord.

L'**article 12** précise les règles relatives à la conclusion d'un accord de groupe, qui découlent de celles applicables aux accords d'entreprise.

Quant à l'**article 13**, il définit l'objet de la négociation de branche, rend obligatoire dans chaque branche la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et fixe ses missions.

Afin de parvenir à deux cents branches d'ici trois ans, l'**article 14** simplifie les règles applicables aux quatre dispositifs actuellement mis à disposition du ministre du travail pour restructurer les branches professionnelles.

Cet article sécurise juridiquement les employeurs en cas de fusion ou de regroupement entre branches et élabore une feuille de route à l'attention du ministre et des partenaires sociaux.

L'**article 14 bis** prévoit que les accords collectifs et les conventions dont le champ d'application est national s'appliqueront directement dans les départements et certaines collectivités d'outre-mer dans un délai de six mois suivant leur entrée en vigueur.

Les partenaires sociaux des territoires concernés pourront le cas échéant pendant ce délai et même au-delà adapter ces accords ou conventions.

Par ailleurs, l'article oblige ces mêmes partenaires à engager des négociations pour améliorer la couverture conventionnelle en outre-mer.

D. L'AMÉNAGEMENT DES PRÉROGATIVES DES PARTENAIRES SOCIAUX ET DES RÈGLES DE REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS PATRONALES

L'**article 15** vise à sécuriser les conditions de mise à disposition d'un local à une organisation syndicale par une collectivité territoriale, à travers la conclusion d'une convention de mise à disposition. Sauf stipulation contraire de cette convention, dès lors qu'une organisation syndicale a bénéficié d'un local pendant plus de cinq ans, la collectivité ne peut lui en retirer le bénéfice sans lui en proposer un autre ou, à défaut, l'indemniser.

L'**article 16** augmente de 20 % le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les délégués syndicaux. L'**article 16 bis** opère la même majoration dans le code du travail applicable à Mayotte.

L'**article 17** vise à sécuriser les voies de recours de l'employeur contre la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), de recourir à un expert, afin de tenir compte de la décision du Conseil constitutionnel qui a censuré, avec effet différé au 1^{er} janvier 2017, les dispositions applicables actuellement.

Une nouvelle mission du CHSCT, relative à l'inclusion des travailleurs handicapés, est prévue à l'**article 17 bis**, inséré par l'Assemblée nationale.

L'**article 18** permet l'organisation de formations communes aux acteurs de la négociation collective, afin de permettre l'émergence d'une culture partagée de la négociation.

A la suite de l'accord conclu le 2 mai dernier entre le Medef, la CGPME et l'UPA portant sur l'aménagement des règles de la représentativité patronale, l'**article 19** prévoit qu'une organisation patronale, qui respecte l'ensemble des critères légaux, pourra être déclarée représentative si ses entreprises adhérentes représentent au moins 8 % des entreprises adhérentes à une organisation patronale au niveau considéré, ou si elle compte au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises.

Le nombre de salariés est également pris en compte pour modifier les règles d'affectation des crédits du fonds paritaire de financement des partenaires sociaux destinés aux organisations patronales représentatives ainsi que le nombre de voix délibératives dont disposent ces organisations au sein des organismes paritaires.

L'**article 20** prévoit que le fonds paritaire de financement du dialogue social pourra verser des crédits aux organisations patronales représentatives dans les secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, si leurs statuts prévoient qu'elles ont vocation à percevoir ces crédits.

E. LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ ET L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES VERS L'EMPLOI

Le compte personnel d'activité (CPA) est mis en place par l'**article 21**. A compter du 1^{er} janvier 2017, toute personne active, c'est-à-dire âgée d'au moins 16 ans¹ et occupant un emploi ou en transition professionnelle, disposera de cet outil de sécurisation de leur carrière destiné à rassembler l'ensemble des droits sociaux attachés à leur personne et non à leur statut, c'est-à-dire le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Il contiendra également le compte d'engagement citoyen (CEC), nouveau dispositif destiné à valoriser, par le biais d'un crédit d'heures de formation supplémentaire sur le CPF, l'engagement civique ou associatif bénévole de certains de nos concitoyens. Ce CEC bénéficiera également aux personnes ayant fait valoir leurs droits à la retraite. Par ailleurs, cet article met en œuvre le CPF pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et les non-salariés et porte à 400 heures, contre 150 actuellement, le plafond du CPF des salariés les moins qualifiées.

L'**article 21 bis A**, issu d'un amendement de notre collègue député Jean-Patrick Gille retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, applique aux périodes de professionnalisation et au

¹ Ou 15 ans pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage.

plan de formation les dispositions relatives à l'acquisition de blocs de compétences et au financement de l'évaluation préalable à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences en vigueur pour le CPF.

L'**article 21 bis B**, issu d'un amendement de nos collègues députés Sylviane Bulteau et Fabrice Verdier retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, confie la collecte de l'ensemble de la contribution à la formation professionnelle (CFP) aux Urssaf, alors qu'elle est aujourd'hui répartie entre différents organismes (RSI, Trésor public, Urssaf) selon le statut professionnel (non salarié, professionnel libéral, artisan) de la personne qui doit l'acquitter.

L'**article 21 bis**, inséré dans le texte par la commission des affaires sociales à l'initiative de son rapporteur, prévoit l'ouverture, avant le 1^{er} octobre 2016, d'une concertation avec les partenaires sociaux sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le CPA.

Le Gouvernement est habilité, par l'**article 22**, à adapter par ordonnance le CPA aux agents publics afin de leur permettre d'obtenir une information sur leurs droits sociaux et de les utiliser. Cette habilitation porte également sur le renforcement de la prévention et de l'accompagnement de l'inaptitude physique de ces agents, ainsi que sur l'amélioration de leurs droits et congés pour raisons de santé et du régime des accidents de service.

L'**article 22 bis**, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, l'habilite à instituer, par ordonnance, un CPA en faveur des agents des chambres consulaires.

L'**article 23** vise à refonder les dispositifs d'accompagnement des jeunes éloignés de l'emploi en créant un parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie. Il généralise par ailleurs le dispositif de garantie jeunes qui est expérimenté dans plusieurs territoires depuis 2013 et qui doit être une modalité spécifique de ce parcours contractualisé.

L'**article 23 bis A**, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, étend les missions du centre national des œuvres universitaires (Cnous) à la gestion d'aides en faveur des jeunes, quel que soit leur statut, à la recherche de leur premier emploi.

Le régime social des volontaires de l'établissement public d'insertion de la défense (Evide) est modifié par l'**article 23 bis B**, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, afin de tenir compte des conséquences de la mise en place de la protection universelle maladie.

L'**article 23 bis C**, également issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, transpose à Mayotte le parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie pour les jeunes éloignés de l'emploi mis en place par l'article 23.

Une aide à la recherche du premier emploi à destination des jeunes diplômés est créée par l'**article 23 bis D**, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité. Elle est attribuée pour une durée de quatre mois, sous conditions de ressources, aux jeunes qui ont bénéficié d'une bourse durant la dernière année de leurs études.

L'**article 23 bis**, inséré dans le texte par la commission des affaires sociales sur proposition de notre collègue député Jean-Louis Bricout, prévoit la remise au Parlement par la Gouvernement d'un rapport sur les emplois d'avenir.

L'**article 23 ter**, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, instaure un dispositif d'emploi accompagné à destination des personnes handicapées engagées dans un parcours d'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

Enfin, l'**article 23 quater**, issu d'un amendement du rapporteur retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, porte à 60 mois la durée maximale des contrats de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) conclus par les ateliers et chantiers d'insertion avec des personnes rencontrant des difficultés particulièrement importantes et pour lesquelles l'insertion professionnelle serait impossible sans prise en charge par une structure adaptée.

F. L'ADAPTATION DU CODE DU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

Le projet de loi propose une série de dispositions permettant d'adapter le code du travail aux usages numériques.

L'**article 24 facilite la transmission par voie électronique du bulletin de paie aux salariés**, sauf opposition de ces derniers. L'Assemblée nationale a adopté un amendement visant à permettre au salarié de demander l'hébergement et l'archivage de son bulletin de paie dématérialisé dans le service en ligne associé au compte personnel d'activité.

L'**article 25 consacre dans le code du travail le nouveau droit des salariés à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques**. Reprenant une conclusion du rapport de Bruno Mettling¹, cet article élargit la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail à l'exercice de ce nouveau droit, dans le but de garantir une bonne articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

L'**article 26 prévoit l'organisation d'une concertation des partenaires sociaux sur le développement du télétravail et du travail à distance ainsi que sur les modalités d'organisation du travail pour les salariés en forfait en jour**.

¹ Transformation numérique et vie au travail, rapport établi par Bruno Mettling, septembre 2015.

L'article 27 adapte aux outils numériques les règles de la communication syndicale et du vote aux élections professionnelles dans l'entreprise. Il procède en particulier à l'élargissement du droit de communication numérique des organisations syndicales avec les salariés d'une entreprise en supprimant l'obligation de trouver un accord avec l'employeur.

Enfin, l'article 27 bis, introduit au stade de la commission à l'Assemblée nationale, ébauche un statut spécifique pour les travailleurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique. Il reconnaît en effet, sous certaines conditions¹, une responsabilité sociale des plateformes à l'égard de leurs collaborateurs en leur garantissant une protection en matière d'accident du travail, un accès à la formation professionnelle et un droit de faire valoir collectivement leurs revendications professionnelles. Le texte précise toutefois que ces attributs propres au salariat ne sont pas de nature à établir l'existence d'un lien de subordination entre la plateforme et le collaborateur.

G. DES MESURES HÉTÉROCLITES EN DIRECTION DES TPE ET DES PME

Un service public de l'accès au droit est instauré à l'article 28 afin de renforcer l'information en matière de droit du travail délivrée aux entreprises employant moins de 300 salariés.

Issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, l'article 28 bis pérennise le dispositif transitoire permettant à l'employeur d'assurer la couverture complémentaire des salariés en contrats courts par le versement d'une somme destinée à couvrir une partie de leurs cotisations à un contrat individuel.

Supprimé du texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, l'article 28 bis exonérait de cotisations et de contributions sociales les avantages et cadeaux accordés aux salariés par l'employeur, dans la limite annuelle de 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour chaque bénéficiaire, et de 20 % de ce plafond s'il s'agissait de réductions de tarifs ou de bonifications pour l'achat de biens culturels.

L'article 29 prévoit que les accords de branche étendus, quel que soit le thème traité, pourront comprendre des stipulations spécifiques pour les entreprises employant moins de cinquante salariés, qui peuvent prendre la forme d'accords types, directement applicables selon les options retenues par les employeurs.

Une instance de dialogue social unique au sein des réseaux de franchise, commune aux franchisés et au franchiseur, est créée à l'article 29 bis A, issu d'un amendement de notre collègue député Denys Robiliard retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité.

¹ En particulier un seuil de chiffre d'affaires minimal réalisé par le travailleur indépendant sur la plateforme.

Issu d'un amendement adopté en commission sur proposition du rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, l'**article 29 bis** autorise les entreprises employant moins de dix salariés à déduire de leurs résultats une provision pour risque lié à un contentieux prud'homal.

L'**article 29 ter**, issu d'un amendement de notre collègue députée Sophie Errande et retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, réaffirme le caractère libérateur du Titre emploi service entreprise (Tese) pour l'ensemble des obligations déclaratives des entreprises.

L'**article 30** précise les cas de recours au licenciement pour motif économique, désormais explicitement autorisé par la loi pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise et en cas de cessation d'activité. L'employeur pourra procéder à ce type de licenciement en cas de difficultés économiques s'il remplit au moins un des critères définis par la loi. Dans les cas prévus par la loi, la cause réelle et sérieuse du licenciement économique sera présumée et variera en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes peut prendre une ordonnance non susceptible de recours pour clôturer l'instruction d'un litige dans les conditions prévues à l'**article 30 bis**, issu d'un amendement présenté par nos collègues députés Denys Robiliard et Richard Ferrand, que le Gouvernement a retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité.

L'**article 31** procède à la ratification de l'ordonnance du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle opposable à l'administration. Il s'agit en effet d'étendre la procédure de rescrit à diverses matières et de garantir la sécurité juridique des acteurs économiques.

H. LES MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

L'**article 32** élargit le champ des établissements d'enseignement pouvant bénéficier du barème de la taxe d'apprentissage aux écoles de production et à certaines structures reconnues par l'Etat et permet aux organismes collecteurs paritaires agréés (Opca) de prendre en charge les dépenses de fonctionnement d'établissements d'enseignement privé à but non lucratif qui concourent à l'insertion des jeunes sans qualification.

Le développement de la formation ouverte à distance dans le cadre de l'apprentissage est encouragé par l'**article 32 bis**, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité.

L'**article 33** autorise, à titre expérimental, la conclusion de contrats de professionnalisation ne conduisant pas à l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou reconnue par une branche professionnelle avec les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail.

Issu d'un amendement de notre collègue député Jean-Patrick Gille retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, l'**article 33 bis** confie aux Opcva la prise en charge des frais liés à la participation de retraités ou de personnes non salariées à des jurys de validation des acquis de l'expérience (VAE).

A titre expérimental et pour une durée de trois ans, l'**article 33 ter**, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, propose de confier, dans deux régions, au conseil régional l'affectation des fonds libres de la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage, qui relève aujourd'hui de la compétence des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa).

De même, l'**article 33 quater**, également issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, met en place une expérimentation de trois ans, dans les régions volontaires, qui porte de 25 à 30 ans la limite d'âge pour entrer en apprentissage.

L'**article 34** vise à promouvoir la validation des acquis de l'expérience en assouplissant les conditions pour en bénéficier. La durée minimale d'activité requise passe ainsi de trois à un an et la possibilité de prendre en compte les périodes de formation initiale est étendue aux personnes qui disposent déjà d'une certification de niveau supérieur au niveau IV. Cet article précise en outre que les parties de certification obtenues sont définitivement acquises.

L'**article 35** impose aux organismes chargés d'établir les listes des formations éligibles au CPF de déterminer des critères utilisés lors du choix des formations retenues.

L'**article 36** vise à améliorer l'information des bénéficiaires du système de formation sur ses performances en rendant public le taux d'insertion des formations initiales en apprentissage et en assurant que les financeurs d'actions de formation aient connaissance du déroulement de la formation de leurs stagiaires.

Le développement d'actions de formation sous la forme de parcours est l'objet de l'**article 36 bis**, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité.

L'**article 36 ter**, issu d'un amendement de notre collègue députée Monique Orphée retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, institue à titre expérimental, pour une durée de

deux ans, un dispositif de contractualisation avec les personnes les moins qualifiées à La Réunion afin de leur permettre d'accéder à un premier niveau de qualification.

Enfin, l'**article 37** définit le statut des agents contractuels recrutés par les Greta.

I. LES DISPOSITIFS POUR L'EMPLOI

L'**article 38** prévoit la ratification de l'ordonnance du 2 avril 2015 relative au portage salarial, qui reprend le contenu d'un accord trouvé par les partenaires sociaux. Il comporte en outre des dispositions pénales applicables en cas de non-respect des règles introduites par l'ordonnance.

L'**article 39** vise à favoriser la reconduction des emplois saisonniers en obligeant les branches à négocier et en habilitant le Gouvernement à fixer par ordonnance les dispositions supplétives s'appliquant à défaut d'accord de branche ou d'entreprise.

Introduit à l'Assemblée nationale par un amendement de notre collègue députée Bernadette Laclais retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, l'**article 39 bis** permet, à titre expérimental, la conclusion de contrats intermittents dans le domaine des activités saisonnières.

Afin de favoriser leur développement, l'**article 40** prévoit que les groupements d'employeurs peuvent bénéficier des aides à l'emploi et à la formation auxquelles seraient éligibles les entreprises utilisatrices.

L'**article 40 bis**, issu d'un amendement de notre collègue députée Bernadette Laclais, adopté en commission et sous-amendé par le rapporteur, permet aux groupements d'employeurs regroupant des entreprises privées et des collectivités territoriales de prendre la forme de coopératives.

Issu d'un amendement de notre collègue députée Joëlle Huillier, retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, l'**article 40 ter** permet la labellisation des groupements d'employeurs.

L'**article 40 quater**, issu d'un amendement de notre collègue députée Bernadette Laclais, retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, introduit dans le code du travail une définition de la notion de particulier employeur.

L'**article 41** facilite la poursuite des contrats de travail des salariés avec le nouvel employeur qui reprend tout ou partie d'un site postérieurement à l'engagement d'un plan de sauvegarde de l'emploi par l'entreprise cédante qui emploie plus de mille salariés.

Issu d'un amendement présenté par notre collègue député Eric Alauzet, et retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, l'**article 41 bis A** dispose que lorsqu'un employeur accueille des salariés transférés d'un site après avoir remporté un marché, les salariés de l'entreprise d'accueil ne sont pas fondés à exiger les mêmes avantages que ceux dont bénéficient les salariés transférés et qui ont été accordés par l'ancien employeur.

L'**article 41 bis**, introduit en commission par l'adoption d'un amendement du rapporteur, corrige une erreur de référence à l'article du code du travail relatif au congé de reclassement.

L'**article 42** apporte divers aménagements aux règles relatives aux conventions de revitalisation des bassins d'emploi et autorise le ministre chargé de l'emploi à conclure une convention-cadre nationale de revitalisation avec une entreprise qui a mis en œuvre un licenciement collectif concernant au moins trois départements.

L'**article 43** étend aux contrats d'accompagnement dans l'emploi utilisés dans la fonction publique territoriale, les dispositions applicables aux emplois d'avenir en matière de financement des actions de formation.

Issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, l'**article 43 bis** étend la possibilité pour un travailleur handicapé accueilli dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat) de bénéficier d'une convention conclue avec un service d'accompagnement à la vie sociale, quel que soit le type de contrat de travail dont il est signataire.

Enfin, l'**article 43 ter**, issu d'un amendement de notre collègue députée Annie Le Houérou retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, inclut le maintien dans l'emploi parmi les missions des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

J. LA RÉFORME DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Dans le prolongement de la loi du 17 août 2015¹, le projet de loi fait profondément évoluer les dispositions qui régissent la médecine du travail, en reprenant l'essentiel des recommandations formulées par le groupe de travail « *Aptitude et médecine du travail* » qui visent à adapter la surveillance de l'état de santé des travailleurs au contexte de pénurie de médecins du travail².

¹ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

² Rapport de l'inspection générale des affaires sociales, établi par Michel Issindou, Christian Ploton, Sophie Quinton-Fantoni, Anne-Carole Bensadon et Hervé Gosselin, mai 2015.

Au 1^{er} janvier 2015, le nombre de médecins du travail en activité s'élevait à **5 605** pour environ 16,6 millions de travailleurs.

Cette pénurie est d'autant plus préoccupante que le déclin des effectifs de médecins du travail est loin d'être enrayé : ceux-ci ont connu une baisse de parfois 10 % certaines années au cours de la période récente, selon le conseil national de l'ordre des médecins.

L'âge moyen des médecins du travail s'établit à 55 ans, contre 51,3 ans pour l'ensemble des autres médecins en activité. La part des médecins âgés de plus de 60 ans s'élève à 40 %. La proportion de femmes est de 70 %, contre 43 % en moyenne chez l'ensemble des médecins.

La couverture du territoire en médecins du travail se caractérise en outre par de grandes disparités.

Dans ce contexte, **l'article 44** du projet de loi procède à un large assouplissement du régime de l'inaptitude et des règles relatives au suivi médical des travailleurs. Il prévoit en effet :

- le remplacement de la visite d'aptitude à l'embauche effectuée par le médecin du travail par une visite d'information et de prévention réalisée après l'embauche par tout professionnel de santé membre de l'équipe pluridisciplinaire ;

- le maintien d'un suivi médical renforcé pour tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers, qui comprend un examen médical d'aptitude réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement ;

- une adaptation de la fréquence et des modalités du suivi périodique au profil du travailleur et de son environnement de travail ;

- une réforme des règles de constatation de l'inaptitude, avec la suppression de la double visite médicale et la nécessité pour le médecin du travail d'avoir effectué une étude de poste et échangé avec les parties prenantes, avant de constater qu'un changement de poste s'impose ;

- une nouvelle procédure de contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude avec un recours porté devant la juridiction prud'homale et non plus devant l'inspecteur du travail ;

- une réforme de l'obligation de reclassement du salarié inapte avec l'extension à l'inaptitude d'origine non professionnelle des dispositions applicables à l'inaptitude d'origine professionnelle et un assouplissement des conditions de rupture du contrat de travail après constatation de l'inaptitude. L'employeur est ainsi exonéré de son obligation de reclassement lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.

L'**article 44 bis**, issu d'un amendement de notre collègue député Joël Giraud et retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, confie au pouvoir réglementaire plutôt qu'aux exploitants ferroviaires le soin de fixer les conditions dans lesquelles l'aptitude des personnels exerçant certaines tâches nécessaires à la sécurité ferroviaire à l'exclusion des conducteurs de train sont définies ; il rapproche ainsi ces règles de celles en vigueur pour les conducteurs de train.

Issu d'un amendement de notre collègue député Jean-Louis Touraine, retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, l'**article 44 ter** prévoit la remise d'un rapport du Gouvernement au Parlement sur les moyens de renforcer l'attractivité de la carrière de médecin du travail.

K. LE RENFORCEMENT DE L'ARSENAL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA FRAUDE AU DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS

L'**article 45** vise à renforcer le devoir de vigilance des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre, notamment en l'étendant à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance et en rendant obligatoire l'information de l'inspection du travail lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail.

L'**article 46** prévoit le versement par tout employeur qui détache ses salariés en France d'une contribution destinée à financer le développement d'une base de données informatisée regroupant les déclarations de détachement.

L'**article 47** permet à l'autorité administrative de suspendre l'activité d'une entreprise lorsque l'employeur ne lui a pas transmis sa déclaration préalable de détachement.

L'**article 48** détermine les modalités de recouvrement des amendes prononcées par les autorités administratives d'un autre Etat membre de l'Union européenne à l'égard d'employeurs établis en France.

L'**article 49** vise à renforcer l'échange d'information entre les agents chargés de lutter contre le travail illégal.

Issu d'un amendement de notre collègue Gilles Savary retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, l'**article 49 bis** précise les modalités de suspension de l'activité d'une entreprise intervenant sur des chantiers.

L'**article 50** étend certaines dispositions applicables au détachement de travailleurs aux entreprises régies par le code rural et de la pêche maritime.

L'**article 50 bis**, issu également d'un amendement de notre collègue Gilles Savary retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, précise que les travailleurs intérimaires détachés bénéficient des mêmes droits que les travailleurs intérimaires salariés d'une entreprise établie en France.

L'**article 51** vise à poursuivre la fusion des corps des contrôleurs et des inspecteurs du travail engagée depuis 2013.

Issus d'amendements du Gouvernement qu'il a retenus dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, l'**article 51 bis** fait passer dans le domaine réglementaire la possibilité de déléguer les attributions des inspecteurs du travail à d'autres agents de contrôle, l'**article 51 ter** prévoit l'élaboration d'un code de déontologie de l'inspection du travail, tandis que l'**article 51 quater** vise à ratifier l'ordonnance du 7 avril 2016 qui a renforcé les pouvoirs de l'inspection du travail.

L'**article 52** permet d'une part à Pôle emploi de procéder à la récupération des prestations d'assurance chômage indûment versées par contrainte ou par retenue sur les échéances à venir et prévoit d'autre part que les périodes d'activité supérieures à trois jours non déclarées par le demandeur d'emploi ne sont pas prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement de ses droits.

L'**article 52 bis**, issu d'un amendement du Gouvernement qu'il a retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à conférer une valeur législative au rôle exercé par les instances paritaires territoriales et régionales de Pôle emploi.

L'**article 53**, issu d'un amendement de notre collègue députée Catherine Coutelle adopté en commission, prévoit le remboursement à Pôle emploi des allocations versées à un salarié victime d'un licenciement abusif.

Enfin, l'**article 54**, également issu d'un amendement de notre collègue députée Catherine Coutelle adopté en commission, fixe un montant plancher, égal à six mois de salaire, pour l'indemnisation des salariés licenciés victimes de harcèlement ou de discrimination.

III. LES ORIENTATIONS DE VOTRE COMMISSION

Vos rapporteurs ont abordé l'examen de ce texte dans un **esprit de responsabilité**, afin de proposer un texte **crédible**, dénué **d'idéologie** et **prospectif**.

Ils ont veillé à **l'enrichir** avec des apports issus de différentes propositions de loi d'initiative sénatoriale, non encore examinées, qu'il s'agisse de celle visant à faire de l'apprentissage une voie de réussite (n° 394 ; 2015-2016), déposée par notre collègue Elisabeth Lamure, ou celle relative aux entreprises (n° 521 ; 2015-2016), déposée par notre collègue Alain Chatillon.

Les principaux amendements adoptés en commission peuvent être rassemblés en **cinq axes** :

- la **simplification** et la **sécurisation juridique** des règles du code du travail ;
- le **renforcement** de la **compétitivité** des entreprises et du **pouvoir d'achat** des salariés ;
- la prise en compte des **spécificités** des **TPE** et des **PME** ;
- la relance de **l'apprentissage** ;
- la réaffirmation des missions de la médecine du travail.

Sur un total de **411 amendements déposés**, votre commission en a adopté **201**, dont **155 de ses rapporteurs**. Elle a **supprimé 14 articles** et a **inséré 29 articles additionnels**.

A. LA SIMPLIFICATION ET LA SÉCURISATION JURIDIQUE DES RÈGLES DU CODE DU TRAVAIL

A l'**article 1^{er}**, le premier objectif fixé à la commission de recodification du code du travail sera la simplification des règles. Reprenant une recommandation du rapport de Jean-Denis Combrexelle, toute création d'une disposition nouvelle devra en outre être compensée par la suppression d'une disposition obsolète.

Approuvant la philosophie de l'**article 2** et le primat donné à la négociation d'entreprise, votre commission a souhaité **aller plus loin** et **lever les derniers freins** qui empêchent encore de fixer la durée du travail selon les contraintes de l'activité de l'entreprise et les attentes des salariés, dans le respect des durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail. Sur proposition de notre collègue Catherine Deroche, **elle a supprimé du code du travail la notion de durée légale de travail**, auquel elle a substitué une **durée de référence** qui sera **déterminée par accord d'entreprise** ou, à défaut, de branche. A titre supplétif, la durée de travail hebdomadaire à

temps complet sera fixée à **39 heures**. De plus, votre commission, sur proposition de ses rapporteurs, a confié la possibilité à **l'accord d'entreprise** de fixer une **durée minimale de travail à temps partiel**, supprimant le plancher de 24 heures imposé par la loi. Par ailleurs, le mécanisme d'**articulation des accords collectifs et du contrat de travail** en matière de réduction de la durée du travail, mis en place par la loi du 19 janvier 2000¹ et selon lequel l'accord prévaut sur le contrat, a été **étendu à l'ensemble des accords relatifs au temps de travail**.

Sur proposition de nos collègues Philippe Mouiller et Daniel Chasseing, votre commission a par ailleurs **maintenu le droit existant en matière de prise des congés payés**. A l'initiative de ce dernier, elle a rétabli la possibilité pour un employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié inapte à son poste de nuit s'il est dans l'impossibilité de lui proposer un poste correspondant à sa qualification.

Sur proposition de notre collègue Elisabeth Lamure, la commission a relevé de 11 à 20 et de 50 à 100 salariés les seuils d'effectif au-delà desquels l'organisation de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise devient obligatoire (**articles 7 A et 7 B**). A l'invitation de Catherine Deroche, elle a en outre donné la possibilité à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, de mettre en place une délégation unique du personnel (**article 7 C**).

A l'**article 7**, afin d'éviter des risques contentieux ultérieurs, un amendement de vos rapporteurs a été adopté pour prévoir qu'il revient à la convention ou à l'accord de déterminer lui-même les conditions dans lesquelles un signataire peut s'opposer à sa publication sur le portail internet dédié.

A l'**article 9**, vos rapporteurs ont souhaité maintenir la règle pragmatique selon laquelle le franchissement du seuil de 300 salariés doit s'apprécier sur les douze derniers mois.

Afin de ne pas bloquer le dialogue social dans les entreprises, l'**article 10** a été complètement réécrit à l'initiative de vos rapporteurs pour maintenir les règles de validité actuelles pour les accords d'entreprise (majorité d'engagement à 30 %), tout en prévoyant qu'une consultation des salariés pourra être organisée, à l'initiative de l'employeur ou des syndicats signataires, si un accord est frappé d'opposition par les syndicats majoritaires. Ce faisant, les opportunités ouvertes à l'article 2 pour organiser la durée du travail au niveau de l'entreprise pourront être plus facilement utilisées par les entreprises.

La commission a par ailleurs supprimé les accords de maintien de l'emploi (AME), compte tenu de la création des accords de préservation et de développement de l'emploi à l'**article 11**.

¹ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, art. 30.

A l'invitation de notre collègue Philippe Mouiller, la commission a adopté un amendement qui supprime l'obligation d'engager les négociations obligatoires en entreprise en cas d'échec des négociations menées au niveau du groupe (**article 12**). Cette obligation pourrait en effet affaiblir l'intérêt à s'engager dans des négociations au niveau du groupe.

L'indemnisation de l'organisation syndicale lorsqu'une collectivité souhaite lui retirer un local dont elle a bénéficié depuis plus de cinq ans sans être en mesure de lui proposer une solution alternative (**article 15**) est apparue contraire au principe de libre administration des collectivités territoriales. Sans remettre en cause les dispositions relatives à la sécurisation juridique de la mise à disposition de locaux, votre commission a donc supprimé cette indemnisation.

Si vos rapporteurs sont favorables au renforcement de la négociation au sein des entreprises, ils ont estimé qu'une augmentation généralisée du nombre d'heures de délégation des délégués syndicaux ne se justifiait pas. Ils ont donc proposé à la commission de concentrer cette augmentation sur ceux d'entre eux effectivement appelés à négocier un accord et de laisser les partenaires sociaux décider de son ampleur (**articles 16 et 16 bis**)

Si la commission approuve les dispositions de l'**article 17** visant à sécuriser les recours formés par l'employeur contre les décisions du CHSCT de recourir à un expert, qui sont au demeurant rendues nécessaires par la censure par le Conseil constitutionnel des dispositions actuellement en vigueur, vos rapporteurs ont souhaité aller plus loin en imposant un minimum de mise en concurrence dans le choix des experts par les CHSCT et les CE.

A l'**article 21**, vos rapporteurs ont proposé une **simplification du compte personnel d'activité**, afin d'éviter de reproduire les erreurs commises lors de la conception du compte personnel de prévention de la pénibilité. Votre commission l'a donc recentré sur ce C3P et sur le CPF et a supprimé le compte d'engagement citoyen.

La garantie jeunes, qui est expérimentée depuis 2013 dans certains territoires, apparaît à vos rapporteurs comme un dispositif intéressant. Toutefois, alors que l'expérimentation a commencé il y a moins d'un an dans la plupart des départements concernés, il semble prématuré de la généraliser à l'ensemble du territoire (**article 23**). La poursuite de l'expérimentation, actuellement prévue jusqu'à la fin 2017 et qui pourra être prolongée par décret si nécessaire, permettra de disposer d'une réelle évaluation avant de procéder à sa généralisation.

A l'initiative de ses rapporteurs, la commission a supprimé l'**article 27 bis** qui risquerait d'interférer avec les procédures juridictionnelles en cours opposant les Urssaf à la plateforme Uber. Une réflexion plus large doit être engagée sur le statut de ces travailleurs spécifiques, qui interroge le modèle même de notre système de protection sociale.

Sur proposition de vos rapporteurs et de nos collègues Daniel Chasseing et Chantal Deseyne, la commission a supprimé l'**article 29 bis A** qui prévoyait la mise en place d'une instance de dialogue social unique au sein des réseaux de franchise, commune aux franchisés et au franchiseur.

L'**article 31 bis**, introduit en commission sur proposition de notre collègue Catherine Deroche, supprime l'obligation pour l'employeur d'informer les salariés au moins deux mois avant la cession d'une entreprise. Votre commission considère en effet que le dispositif d'information préalable des salariés avant une cession d'une société employant moins de deux cent cinquante salariés est extrêmement complexe et qu'il méconnaît la vie des affaires.

En cohérence avec la position qui a été celle du Sénat en 2014, lors de l'examen du projet de loi relatif à la formation professionnelle¹ et en 2015 lors des débats sur le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques², votre commission a supprimé l'**article 51 quater** visant à ratifier l'ordonnance du 7 avril 2016 renforçant les pouvoirs de l'inspection du travail.

Enfin, conformément à leur volonté de rendre plus prévisibles les coûts liés au licenciement d'un salarié, vos rapporteurs ont supprimé les **articles 53 et 54**, ajoutés par l'Assemblée nationale.

B. LE RENFORCEMENT DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET DU POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS

Sur proposition de vos rapporteurs, la commission a supprimé à l'**article 11** l'obligation pour un accord de préservation et de développement de l'emploi de maintenir la rémunération mensuelle des salariés, en lui substituant la règle applicable aux AME, selon laquelle l'application d'un accord de préservation de l'emploi ne peut entraîner une baisse de la rémunération mensuelle des salariés en dessous de 1,2 Smic. En contrepartie, votre commission a obligé les partenaires sociaux à prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficieront d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord (« clause de retour à meilleure fortune »)

Ce renforcement de la portée de l'accord implique une légitimité renforcée des syndicats signataires, qui devront représenter plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations qui ont dépassé le seuil de 10 % dans l'entreprise.

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

² Devenu la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

A l'invitation de vos rapporteurs, l'**article 30** a été entièrement réécrit. S'il pose comme principe que les difficultés économiques résultent le plus souvent d'un faisceau de critères concordants, l'employeur doit pouvoir s'appuyer sur des critères simples et incontestables. Ainsi, tout licenciement sera présumé reposer sur une cause réelle et sérieuse s'il est consécutif à une baisse de l'encours des commandes ou du chiffre d'affaires de l'entreprise d'au moins 30 % pendant deux trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente. De même, une entreprise doit pouvoir se réorganiser pour sauvegarder sa compétitivité si elle perd un marché qui représente au moins 30 % de son chiffre d'affaires ou de ses commandes.

L'amendement renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser la liste des indicateurs économiques, le niveau et la durée de leur baisse significative qui varie selon les spécificités de l'entreprise et du secteur d'activité, ainsi que les situations justifiant une réorganisation de l'entreprise nécessaire pour la sauvegarde de sa compétitivité.

Afin de renforcer le pouvoir d'achat des salariés, l'**article 20 bis**, introduit en commission à l'initiative de vos rapporteurs, abaisse de 20 à 8 % le forfait social applicable aux sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement. Ce forfait sera également réduit de 16 à 12 % pour les plans d'épargne pour la retraite collectif finançant l'économie. En outre, les entreprises employant moins de cinquante salariés qui mettent en place pour la première fois et volontairement un régime de participation ou d'intéressement seront exonérées de forfait social pendant les trois premières années.

La commission a souhaité, sur proposition de ses rapporteurs, rétablir le plafonnement des indemnités prononcées par le juge prud'homal en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (**article 30 bis A**). Le barème proposé, qui ne prend en compte que l'ancienneté du salarié et non la taille de l'entreprise, conformément à la décision du Conseil constitutionnel sur la loi du 6 août 2015, figurait dans l'avant-projet de loi avant que le Gouvernement n'y renonce.

Si vos rapporteurs sont favorables la sécurisation des travailleurs saisonniers et à ce que les partenaires sociaux négocient pour définir, au niveau de la branche ou de l'entreprise, les modalités de reconduction des contrats saisonniers, ils ne souhaitent pas laisser le Gouvernement définir par ordonnance les dispositions supplétives s'appliquant à défaut d'accord. Votre commission a donc supprimé l'habilitation prévue à l'**article 39**.

Tout en cherchant à en préciser la rédaction, vos rapporteurs approuvent globalement les dispositions des **articles 45 à 50 bis** qui visent à renforcer la lutte contre la fraude au détachement de travailleurs. Ils ont souhaité aller plus loin en associant les acheteurs publics à cet effort (**articles 50 ter** et **50 quater**).

C. LA DÉFENSE DES SPÉCIFICITÉS DES TPE ET DES PME

A l'article 2, vos rapporteurs ont cherché à **mieux prendre en compte la situation des TPE et PME**, dont seul l'avant-projet de loi avait identifié les contraintes particulières. A leur invitation, la commission étend **de 9 à 16 semaines** la durée sur laquelle le **temps de travail** peut être **aménagé** unilatéralement par l'employeur dans **les entreprises de moins de cinquante salariés**. Egalement sur proposition de vos rapporteurs, la commission autorise les employeurs, dans les entreprises de cette taille, à conclure avec leurs salariés des **conventions individuelles de forfait en l'absence d'accord collectif** le prévoyant, dès lors que les dispositions du code du travail relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés en forfait et à la surveillance de leur charge de travail sont respectées.

Sur proposition de vos rapporteurs, **l'article 10 A** autorise les employeurs, dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, pourvues d'institutions représentatives du personnel (DP ou CE) mais privées de délégué syndical, à signer des accords collectifs directement avec ces institutions, quel que soit le thème abordé. Il permet également aux employeurs des entreprises de cette taille, dépourvues à la fois de délégué syndical et d'institutions représentatives du personnel, de faire approuver directement par les salariés, à la majorité des deux tiers du personnel, des projets d'accords portant sur l'intégralité des thèmes abordés dans le code du travail.

Consciente des très importantes difficultés que suscite l'application du compte personnel de prévention de la pénibilité dans les TPE et PME, en particulier des six facteurs de risques professionnels qui entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2016¹, votre commission, sur proposition de ses rapporteurs à **l'article 21**, a restreint ce dispositif aux **quatre facteurs** aujourd'hui mis en œuvre². Elle a souhaité que les partenaires sociaux engagent avant le 1^{er} octobre 2016 une **concertation sur l'amélioration des modalités de prévention de la pénibilité**, afin notamment d'établir des mécanismes de suivi de l'exposition des salariés à des facteurs de risques professionnels adaptés aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Votre commission, sur proposition de ses rapporteurs, a également apporté les corrections indispensables à **l'article 21 bis A** pour que la centralisation de la collecte de la contribution à la formation professionnelle des non-salariés auprès des Urssaf ne se traduise pas par une diminution des ressources disponibles pour financer la formation de ces professionnels.

¹ *Manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit.*

² *Activités exercées en milieu hyberbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.*

Un amendement de notre collègue Annick Billon a été adopté par la commission à l'**article 28**, afin de créer un **rescrit social** pour les entreprises employant moins de trois cents salariés.

A l'**article 29**, un amendement de vos rapporteurs a été adopté afin d'obliger les partenaires sociaux à prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises employant moins de cinquante salariés dès lors qu'un accord de branche est signé, même s'il n'est pas étendu.

Sur proposition de vos rapporteurs, la commission a autorisé à l'**article 29 bis** les entreprises employant moins de cinquante salariés, au lieu de dix, à déduire de leurs résultats une **provision pour risque** lié à un contentieux prud'homal.

D. LA RELANCE DE L'APPRENTISSAGE

Votre commission a adopté **douze amendements** de ses rapporteurs qui reprennent les principales dispositions de la proposition de loi n° 394 (2015-2016) visant à faire de l'apprentissage une voie de réussite.

L'**article 32 A** invite tous les acteurs de l'apprentissage à conclure un pacte national afin de fixer des objectifs pluriannuels, publics et transparents pour relancer le nombre d'apprentis. Il confie au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) le soin d'assurer le suivi statistique de ce pacte.

L'**article 32 B** renforce le rôle des centres de formation d'apprentis dans l'orientation des élèves et cherche à garantir à ces derniers, au cours de leur cursus scolaire, une découverte des métiers et du monde économique.

L'**article 32 C** enrichit la formation des enseignants et des personnels de direction de l'éducation nationale d'un volet consacré au fonctionnement de l'économie et des entreprises.

La présidence du conseil d'administration des lycées professionnels est confiée à l'une des personnalités extérieures siégeant en son sein par l'**article 32 D**.

La participation des maîtres d'apprentissage aux jurys d'examen des apprentis dont ils ont eu la responsabilité est généralisée par l'**article 32 E**.

L'**article 32 G** apporte plusieurs modifications aux règles relatives au déroulement du contrat d'apprentissage dans l'entreprise afin de les adapter aux attentes et aux besoins des apprentis et de leurs employeurs, généralisant notamment le recours à un médiateur consulaire lorsqu'une des parties au contrat envisage sa rupture.

L'**article 32 H** rend obligatoire la formation des maîtres d'apprentissage par leur employeur.

L'**article 32 I** conditionne le travail de nuit des apprentis de moins de 18 ans à un lien direct avec le métier auquel ils se forment et à la supervision directe du maître d'apprentissage.

Les représentants des apprentis siègeront avec voix consultative au Cnefop et dans les Crefop (**article 32 J**).

L'**article 32 K** oblige les Crefop à communiquer chaque année au Cnefop un bilan des dépenses régionales en faveur de l'apprentissage.

D'autres **articles additionnels** ont été adoptés sur proposition de vos rapporteurs ou de nos collègues.

L'**article 32 F** assouplit les conditions d'accès au dispositif d'initiation au métier en alternance (Dima) afin de permettre à davantage de jeunes de bénéficier d'une découverte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire.

L'**article 32 bis A**, issu d'un amendement de notre collègue Elisabeth Lamure, autorise un jeune qui atteint quinze ans avant la fin de l'année civile à signer un contrat d'apprentissage s'il a terminé sa scolarité au collège.

A l'initiative de nos collègues Philippe Mouiller et Françoise Gatel, le contrat d'apprentissage pourra être suspendu lorsqu'un apprenti réalise une mobilité européenne ou internationale (**article 32 bis B**).

Adopté sur proposition de notre collègue Daniel Chasseing, l'**article 32 bis C** vise à faciliter le dépassement de la durée légale de travail des apprentis mineurs pour leur permettre de suivre le rythme de travail de leur entreprise.

Enfin l'**article 32 ter**, inséré dans le projet de loi à la suite de l'adoption de deux amendements identiques de nos collègues Jean-Claude Carle et Gérard Collomb, consacre dans le code du travail l'existence des **écoles de production**, établissements de formation professionnelle initiale dont l'objectif est l'insertion des jeunes sans qualification dans le monde du travail.

E. LA RÉAFFIRMATION DES MISSIONS DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Votre commission regrette que la position adoptée par le Gouvernement revienne à entériner le déclin des effectifs de médecins du travail sans chercher à répondre à la question centrale de la revalorisation de cette spécialité médicale.

Pour votre commission, plusieurs éléments sont en effet susceptibles d'expliquer la **faible attractivité** de cette profession.

Elle s'explique tout d'abord par les **spécificités de la formation** des médecins du travail :

- il existe une certaine méconnaissance, de la part des étudiants, du rôle et des missions du médecin du travail ;

- la formation au cours de l'internat est critiquée pour sa longueur et son caractère inadapté en raison notamment de stages réalisés ailleurs que dans des services de santé au travail ;

- l'accès à la médecine du travail par la voie de la reconversion est particulièrement difficile. Elle suppose une expérience de cinq ans dans la spécialité d'origine puis une formation de quatre années comme collaborateur médecin, soit un parcours de neuf années au total pour des personnes qui exercent déjà comme médecin spécialiste. En pratique, peu de médecins s'engagent dans cette voie. Inversement, un médecin du travail qui souhaite se reconvertir dans la médecine générale ou toute autre spécialité est obligé de suivre les quatre années de formation dans la nouvelle spécialité choisie.

La difficulté de recruter des médecins du travail renvoie également aux caractéristiques de leurs **conditions de travail** :

- le médecin du travail joue un rôle exclusivement préventif car sauf urgence, il a l'interdiction de prodiguer de soins et ne prescrit pas ;

- son statut est particulier. S'il bénéficie d'un statut protecteur lui garantissant l'exercice de ses missions dans des conditions d'indépendance, il a été rappelé par voie de circulaire¹ que l'indépendance technique du médecin du travail ne fait pas obstacle à sa subordination juridique vis-à-vis de son employeur. L'article R. 4623-4 du code du travail dispose que le médecin du travail est lié par un contrat de travail conclu avec l'employeur ou avec le président du service inter-entreprises de santé au travail. Il doit ainsi respecter les modalités d'organisation fixées par son employeur et inscrire ses interventions dans le cadre des orientations définies notamment par le projet pluriannuel de service ;

- il peine à se concentrer sur le cœur de ses activités. Il consacre en effet un temps important aux examens médicaux, à la mise à jour des dossiers médicaux et à remplir des documents à caractère plus administratif, au détriment des actions en milieu de travail (visites d'entreprises, évaluation des risques professionnels, propositions d'aménagement de poste). De fait, l'obligation de passer un tiers de son temps sur les lieux de travail, posée par un décret de 1979 (« *tiers temps réglementaire* »), n'est pas respectée.

Si elles ne s'accompagnent pas d'une évolution des modalités d'organisation et de formation de la profession, les mesures proposées par le Gouvernement ne permettront donc pas de renforcer l'attractivité de la médecine du travail.

¹ Circulaire DGT n° 13, 9 novembre 2012.

C'est pourquoi votre commission a adopté huit amendements des rapporteurs à l'**article 44** afin de parvenir à un meilleur équilibre entre les garanties des droits des salariés et la simplification de la vie des entreprises. Il en résulte les principales modifications suivantes :

- le **maintien de la visite d'aptitude à l'embauche** comme principe général, la visite d'information et de prévention ne devant être possible qu'à titre dérogatoire ;

- la **suppression de la référence aux tiers** dans la définition des missions des services de santé au travail et du médecin du travail afin de recentrer leurs actions sur la santé et la sécurité du travailleur ;

- la suppression de l'obligation pour l'employeur de **consulter les délégués du personnel** avant de formuler une proposition de reclassement en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle ;

- le retour à la limitation aux **entreprises d'au moins cinquante salariés** de l'obligation pour le médecin du travail de formuler des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un **poste adapté** en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle ;

- la réforme de la **procédure de contestation** de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude avec un recours porté devant des commissions régionales de médecins du travail ;

- la suppression des dispositions introduites à l'Assemblée nationale visant à modifier la **gouvernance des services inter-entreprises de santé au travail**.

EXAMEN DES ARTICLES

TITRE I^{ER}

REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

CHAPITRE I^{ER}

VERS UNE REFONDATION DU CODE DU TRAVAIL

Article 1^{er}

Création d'une commission de refondation du code du travail

Objet : Cet article instaure une commission de refondation du code du travail, fixe ses missions, sa composition et arrête la liste des organisations qui devront être associées à ses travaux.

I - Le dispositif proposé

A. La mise en place du comité des sages

Par lettre en date du 24 novembre 2015, le Premier ministre a confié à **Robert Badinter** la présidence d'un comité de sages chargé de « *définir les principes ayant vocation à constituer le socle de l'ordre public du nouveau code du travail* ». Ces principes devaient guider la commission de refondation du code du travail dans son travail de distinction des « *dispositions constituant l'ordre public, de celles relevant de la négociation collective et des dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord de branche et d'entreprise* ». Le Gouvernement a seulement pris l'engagement d'intégrer ces principes dans le présent projet de loi, sans toutefois indiquer s'il souhaitait les introduire dans le code du travail.

Le 25 janvier 2016, le comité a rendu ses conclusions au Gouvernement. Par construction, ces principes ont été dégagés à droit constant, en s'inspirant des démarches du Conseil d'Etat lorsqu'il dégage un **principe général du droit**, ou de la Cour de cassation quand elle identifie un **principe fondamental**.

B. Soixante-et-un principes essentiels du droit du travail regroupés autour de huit axes

Après analyse des textes constitutionnels, législatifs, internationaux et européens, présentée par les services de la direction générale du travail (DGT), le comité a dégagé **soixante-et-un principes essentiels du droit du travail**, articulés autour de huit axes.

1. Les libertés et les droits de la personne au travail

Ce premier axe rassemble **dix principes**, qui figurent parmi les plus importants dégagés par le comité des sages car reprenant certains principes protégés par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Ces dix principes appliquent aux travailleurs les principes de **liberté**, d'**égalité** et de **dignité**.

Tout d'abord, le **premier principe** dispose que les **libertés** et **droits fondamentaux** de la personne sont garantis dans toute relation de travail. Des limitations ne peuvent leur être apportées qu'à une double condition : être **justifiées** par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ; être **proportionnées** au but recherché. Ces limitations encadrent par conséquent le pouvoir de direction de l'employeur (**principe n° 10**). Ce premier principe est réitéré au sujet de la manifestation des **convictions** du salarié, y compris religieuses (**principe n° 6**)¹.

Ensuite, le **principe n° 4** garantit **l'égalité** des salariés dans l'entreprise et plus particulièrement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il en découle l'interdiction des **discriminations** (**principe n° 5**) et du **harcèlement** moral ou sexuel (**principe n° 7**).

Enfin, la **dignité** des travailleurs est assurée (**principe n° 2**), ce qui entraîne le secret de la **vie privée** et le respect des données personnelles (**principe n° 3**), l'interdiction d'employer un **mineur** de moins de seize ans, sauf exceptions prévues par la loi (**principe n° 8**), tandis que la recherche de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est recherchée dans la relation de travail (**principe n° 9**).

2. La formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail

Cet axe compte **19 principes**, qui concernent soit la **phase amont** de la conclusion du contrat de travail, soit son **exécution**, soit sa **rupture**.

S'agissant de la **recherche d'un emploi**, chacun est libre d'exercer l'activité professionnelle de son choix (**principe n° 11**), tandis que les procédures de recrutement ou d'évaluation ne peuvent avoir pour objet ou effet que d'apprécier les aptitudes professionnelles (**principe n° 15**). Tout

¹ Le cinquième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose que « nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ».

salarié est informé, lors de son **embauche**, des éléments essentiels de la relation de travail (**principe n° 16**). Un emploi peut d'ailleurs être précédé d'une **période d'essai** d'une durée raisonnable (**principe n° 14**).

Quant au **contrat de travail**, il doit se former et s'exécuter de **bonne foi** (**principe n° 12**) et être, en règle générale, à **durée indéterminée** (**principe n° 13**). Il est **transféré** de plein droit vers le nouvel employeur en cas de transfert d'entreprise (**principe n° 19**), tandis qu'un salarié ne peut être mis à **disposition** d'une autre entreprise dans un but lucratif, sauf dans les cas prévus par la loi (**principe n° 18**). La **grossesse** et la **maternité** ne peuvent entraîner des mesures spécifiques autres que celles requises par l'état de la femme (**principe n° 19**). Compte tenu du droit pour chacun de pouvoir accéder à une **formation professionnelle** tout au long de sa vie (**principe n° 20**), l'employeur doit assurer l'**adaptation** du salarié à l'évolution de son emploi (**principe n° 21**). Aucune **sanction disciplinaire** ne peut être prononcée sans le respect du principe du contradictoire (**principe n° 22**), tandis que les **sanctions pécuniaires** sont interdites (**principe n° 23**).

Enfin, de nombreux principes régissent la **fin de la relation de travail**. Le **principe n° 24** pose comme règle générale que le CDI peut être **rompu** à l'initiative de l'**employeur**, du **salarié** (comme le réitère le **principe n° 25**) ou d'un **commun accord**. Le licenciement doit être justifié par un **motif réel et sérieux** (**principe n° 26**), sa procédure doit respecter le principe du **contradictoire** (**principe n° 27**), prouver les efforts de recherche d'un **reclassement** des salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude physique du salarié, sauf dérogation prévue par la loi (**principe n° 8**) et être précédé d'un **préavis** d'une durée raisonnable (**principe n° 29**).

3. La rémunération

Dans la continuité du principe n° 2 relatif à la dignité des travailleurs, la rémunération du salarié doit lui assurer des conditions de vie **dignes**, tandis que le salaire minimum est fixé par la loi (**principe n° 30**). En application du principe n° 4 sur l'égalité entre travailleurs, l'employeur doit garantir l'**égalité de rémunération** entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale (**principe n° 31**). Enfin, la rémunération du salarié doit être versée selon une **périodicité régulière** (**principe n° 32**).

4. Le temps de travail

Il revient à la loi de fixer la **durée normale du travail** (**principe n° 33**), tout comme les **durées quotidienne** et **hebdomadaire** de travail (**principe n° 34**) et la **durée du repos quotidien** et **hebdomadaire** (**principe n° 35**), ainsi que les cas de recours au **travail de nuit** (**principe n° 36**).

En application du principe n° 4 sur l'égalité entre travailleurs, les **salariés à temps partiel** bénéficient des mêmes droits dans l'entreprise que les autres salariés (**principe n° 37**).

Dans la continuité du principe n° 2 assurant la dignité des travailleurs, tout salarié a le droit chaque année de prendre des **congés payés** à la charge de l'employeur, dont la durée minimale est fixée par la loi (**principe n° 38**).

5. La santé et la sécurité au travail

De l'obligation générale pour l'employeur d'assurer la **sécurité** et de protéger la **santé** des salariés dans tous les domaines liés au travail (**principe n° 39**), découlent les principes suivants:

- le **droit de retrait** dans les situations de danger grave et imminent (**principe n° 40**) :
- l'accès à un **service de santé au travail** impartial (**principe n° 41**) ;
- la suspension du contrat de travail en cas d'**incapacité au travail** médicalement constatée (**principe n° 42**) ;
- des garanties spécifiques pour les salariés victimes d'un **accident du travail** ou d'une **maladie professionnelle** (**principe n° 43**).

6. Les libertés et droits collectifs

S'inspirant de dispositions de nature constitutionnelle¹, le **principe n° 47** prévoit que les **salariés** participent, par l'intermédiaire de **représentants élus** qui assurent la défense de leurs intérêts individuels et collectifs, à la **gestion de l'entreprise**. Reprenant des dispositions de nature législative, ce même principe prévoit que ces représentants ont le droit d'être informés et consultés sur les décisions intéressant la **marche générale de l'entreprise**² et les conditions de travail et le devoir d'assurer la *gestion des activités sociales et culturelles*³. La loi peut d'ailleurs réserver certaines prérogatives aux partenaires sociaux reconnus représentatifs (**principe n° 46**).

Le **principe n° 44** reconnaît la **liberté de constitution et d'organisation des partenaires sociaux** et des salariés pour adhérer au syndicat de leur choix, d'où l'interdiction des **discriminations** fondées sur l'appartenance ou l'activité syndicale (**principe n° 45**) et le **statut protecteur** accordé aux salariés investis de fonctions représentatives (**principe n° 48**).

¹ Le sixième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 prévoit que « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix », tandis que le huitième alinéa 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 ».

² L. 2323-1 du code du travail.

³ L. 2323-83 du code du travail.

Tout salarié peut défendre ses intérêts par l'exercice du droit de **grève**, qui s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent (**principe n° 49**). L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail ni donner lieu à aucune sanction, sauf en cas de **faute lourde** imputable au salarié (**principe n° 50**).

7. La négociation collective et le dialogue social

Reprenant la philosophie de l'article **L. 1** du code du travail, le **principe n° 51** oblige le Gouvernement, lorsqu'il envisage d'élaborer un **projet de réforme** de la législation du travail qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle, à saisir au préalable les partenaires sociaux en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation.

Dans la continuité du principe n° 47, le **principe n° 52** prévoit que les salariés participent, par des négociations loyales entre les syndicats et les employeurs ou leurs organisations professionnelles, à la **détermination collective** des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, ainsi que des garanties sociales. Ces conditions et garanties sont régies par des conventions ou accords collectifs, signés par des **organisations représentatives (principe n° 53)**, qui s'appliquent aux contrats de travail des salariés dans les entreprises concernées (**principe n° 56**), mais l'autorité publique peut ensuite **étendre** ces accords et conventions aux entreprises non signataires (**principe n° 54**).

Il revient à la loi, en vertu du **principe n° 55**, de déterminer les conditions et limites dans lesquelles ces conventions et accords peuvent prévoir des **normes différentes** de celles résultant des lois et règlements ainsi que des conventions de portée plus large. Toutefois, en cas de conflit de normes, la **plus favorable s'applique** aux salariés si la loi n'en dispose pas autrement (**principe n° 56**).

8. Le contrôle administratif et le règlement des litiges

Il incombe à l'**inspection du travail** de veiller à l'application du droit du travail dans des conditions protégeant ses membres de toute pression extérieure indue¹ (**principe n° 58**), tandis qu'une **juridiction composée de juges qualifiés dans le domaine du droit** du travail est compétente pour connaître des litiges en matière de travail (**principe n° 59**). Tout salarié peut saisir la justice ou témoigner sans craindre de sanction sauf en cas d'**abus (principe n° 60)**, ce droit de saisir la justice étant également ouvert aux **syndicats (principe n° 61)**.

C. Le débat sur la place de ces principes dans la hiérarchie des normes

Certains des principes essentiels du droit du travail sont de valeur constitutionnelle, d'autres découlent de conventions internationales, tandis qu'un grand nombre sont de niveau législatif.

¹ Ce principe découle de la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail.

Une grille de lecture complémentaire a été proposée par Laurence Pécaut-Rivolier, membre du comité Badinter et rapporteur, qui distingue quatre catégories :

- les principes assortis d'exceptions législatives strictement encadrés ;
- ceux qui prévoient que des dérogations par la loi sont possibles ;
- ceux qui doivent être conciliés avec d'autres principes de même valeur ;
- les principes qui supposent intrinsèquement des conditions d'application prévues par la loi.

Robert Badinter, dans l'introduction de son rapport, a indiqué que « *les membres du comité ont « unanimement » considéré que les principes essentiels du droit du travail devaient figurer en « préambule » du code du travail, afin de constituer « un système de références pour ceux qui auront pour mission d'interpréter les règles et de les appliquer ».*

Cette demande s'appuyait sur un précédent, puisque le code de procédure pénale comprend un article liminaire qui rappelle les principes fondamentaux applicables à cette procédure.

Tel a été le choix du Gouvernement dans **l'avant-projet de loi initial** envoyé pour avis au Conseil d'Etat, puisque l'article 1^{er} prévoyait d'ouvrir le code du travail, au plus tard le 1^{er} septembre 2019, avec les principes dégagés par le comité Badinter, repris sans modification dans la loi.

Toutefois, dès sa **saisine rectificative** au projet de loi, envoyée au Conseil d'Etat le 16 mars dernier, le Gouvernement est revenu sur cette décision et ne souhaitait plus insérer ces principes en ouverture du code du travail, ceux-ci devant seulement **servir de base aux travaux de la commission d'experts et de praticiens des relations sociales**, chargée de proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du code du travail.

Le Gouvernement a confirmé cette position dans la rédaction de à l'article 1^{er} du projet de loi initial.

Intégrant les dispositions qui figuraient à l'origine à l'article 2 de l'avant-projet de loi, l'article 1^{er} du projet de loi prévoyait en outre que cette refondation devait attribuer une **place centrale à la négociation collective**, en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action, dans le respect du domaine de la loi fixé par l'article 34 de la Constitution, en vertu duquel seule la loi peut fixer les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale.

D La commission de refondation du code du travail

La commission doit associer à ses travaux les **organisations** professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés **représentatives au niveau national**. Autrement dit, cinq organisations syndicales représentatives devront être associées à sa réflexion (CGT, CFDT, FO, CFTC

et CFE-CGC), ainsi que les trois organisations patronales représentatives au niveau national interprofessionnel (Medef, CGPME et UPA).

L'avant-projet de loi prévoyait que la commission devait remettre ses travaux au Gouvernement dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi. Au plus tard trois mois après cette remise, le Gouvernement devait en outre indiquer au Parlement les suites qu'il entendait donner à ces travaux. En outre, la composition et l'organisation de ce comité devaient être définies par arrêté du ministre chargé du travail. Toutefois, suite à l'avis du Conseil d'Etat, le Gouvernement s'est résolu à **retirer ces dispositions** du projet de loi initial.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

En **commission**, plusieurs amendements ont été adoptés à cet article.

Sur proposition de nos collègues députées Marie-Noëlle Battistel et Catherine Coutelle, un amendement a prévu que la **commission** de refondation du code du travail devra être composée en respectant le principe de **parité** entre les femmes et les hommes.

A l'invitation du rapporteur, l'article 1^{er} précise que les **dispositions supplétives** applicables en l'absence d'accord collectif doivent correspondre à des **dispositions légales** en vigueur à la date de promulgation de la présente loi.

Suite à l'adoption d'un amendement de Jean-Patrick Gille et plusieurs de ses collègues, la commission de refondation du code du travail devra associer à ses travaux les **organisations patronales représentatives au niveau national multiprofessionnel**, à savoir l'union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes), l'Union nationale des professions libérales (Unapl) et la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA).

Un deuxième amendement du rapporteur a été adopté afin d'obliger la commission à remettre ses travaux au Gouvernement dans un **délai de deux ans** à compter de la promulgation de la présente loi.

Surtout, un troisième amendement du rapporteur a **supprimé l'obligation pour la commission de refondation de s'appuyer sur les soixante-et-un principes essentiels en droit du travail**¹.

Dans le cadre de l'adoption du texte en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, a été retenu un amendement présenté par Denys Robiliard et plusieurs de ses collègues du groupe socialiste, républicain et citoyen autorisant la commission de refondation à proposer des **dispositions supplétives qui simplifient les règles actuelles**.

¹ Des amendements identiques de suppression ont été déposés par Gérard Cherpion et plusieurs de ses collègues Les Républicains, un autre par Elie Aboud, un troisième par Arnaud Richard et Francis Vercamer, un quatrième par Rémi Delatte et plusieurs de ses collègues les Républicains, le dernier par Bernard Perrut.

Un autre amendement présenté par Chantal Guittet et plusieurs de ses collègues du groupe socialiste, républicain et citoyen donne la **possibilité** à la commission d'**associer** à ses travaux toute **institution, association** ou **organisation** de la société civile.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que les travaux de la commission présidée par Robert Badinter peuvent éclairer nos concitoyens sur la philosophie sous-jacente aux règles en matière de droit du travail, qui, compte tenu de leur multiplicité, de leur complexité et de leur variabilité, demeurent imparfaitement maîtrisées aussi bien des salariés que des employeurs. Ces travaux participent à leur manière à l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi, reconnu par le Conseil constitutionnel à partir des articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789¹.

Pour autant, vos rapporteurs approuvent sans réserve le choix du Gouvernement de repousser l'inscription de ces principes dans le préambule du code du travail, en raison des risques importants de contentieux qu'elle aurait inmanquablement entraînés. Tout d'abord, les soixante et un principes essentiels ne sont pas tous d'égale importance², ils sont parfois redondants³ ou induits par d'autres principes⁴, voire plus restrictifs que le droit en vigueur⁵. Surtout, ces principes hétérogènes n'ayant pas tous valeur supra-législative, leur reconnaissance dans le code du travail pouvait apparaître difficilement conciliable avec le maintien d'autres dispositions, plus opérationnelles et précises, du code du travail. Ainsi, les différences de rédaction entre ces principes essentiels et certaines normes du corpus juridique en vigueur auraient pu entraîner des conflits d'interprétation et des risques de contentieux comme l'a souligné avec raison le Conseil d'Etat dans son avis⁶. Par ailleurs, la création d'un préambule dans le code du travail aurait à nouveau alourdi la législation, alors que la

¹ Cf. par exemple le considérant 14 de la décision du conseil constitutionnel n° 2005-514 DC du 28 avril 2005.

² Le principe n° 32 qui impose une périodicité régulière pour le versement de la rémunération du salarié, malgré son importance dans le quotidien de nos concitoyens, paraît moins décisif que les dix premiers principes.

³ Le principe n° 25 répète l'une des règles dégagées par le principe n° 24, qui dispose que le CDI peut être rompu à l'initiative de l'employeur, du salarié ou d'un commun accord.

⁴ Le principe n° 30, qui impose une rémunération garantissant des conditions de vie digne du salarié, découle directement du principe n° 2 garantissant la dignité des travailleurs.

⁵ Le principe n° 47, qui prévoit que les salariés participent, par l'intermédiaire de représentants élus qui assurent la défense de leurs intérêts individuels et collectifs, à la gestion de l'entreprise, apparaît ainsi en retrait par rapport à la rédaction du huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qui vise plus globalement les travailleurs.

⁶ Les différences de rédaction entre les principes du droit positif et les principes essentiels du droit du travail auraient entraîné « des incertitudes ou des divergences jurisprudentielles génératrices d'instabilité juridique ». Avis précité du Conseil d'Etat, paragraphe 10.

commission des affaires sociales ne cesse de déplorer l'inflation législative dans ce domaine. Enfin, il convient de rappeler que si l'inscription des principes dans le code du travail a été soutenue par les membres du comité, elle n'a jamais été évoquée par le Gouvernement dans sa lettre de mission du 24 novembre 2015. Pour toutes ces raisons, vos rapporteurs, tout en saluant le travail effectué par la commission présidée par Robert Badinter, écartent l'idée de codifier les principes essentiels du droit du travail, ces principes ayant davantage vocation à alimenter la réflexion de la commission chargée de refonder le code du travail, sans qu'il soit nécessaire de les citer intégralement dans le corps de l'article 1^{er} du présent projet de loi.

Sur proposition de vos rapporteurs, la commission a adopté un amendement dont les principaux apports sont les suivants :

- la feuille de route de la commission de recodification du code du travail est précisée, car elle devra simplifier les règles du code du travail, protéger les droits et libertés fondamentales des travailleurs et renforcer la compétitivité des entreprises, en particulier de celles qui emploient moins de deux cent cinquante salariés;

- la création d'une disposition devra être compensée par la suppression d'une disposition obsolète, comme le recommandait le rapport de Jean-Denis Combrexelle « La négociation collective, le travail et l'emploi » de septembre 2015 (proposition n° 25) ;

- la référence inutile au respect de l'article 34 de la Constitution est supprimée ;

- la négociation collective ne pourra pas déroger aux règles d'ordre public fixées par la loi, tandis que faute d'accord la loi fixera les dispositions supplétives, reprenant ainsi l'architecture de la réforme de la durée du travail prévue aux articles 2 et 3 du présent projet de loi ;

- la commission de refondation du code du travail devra présenter l'intérêt, pour chaque partie du code du travail, d'accorder la primauté à la négociation de branche ou d'entreprise ;

- la règle, selon laquelle les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord collectif doivent, sauf à des fins de simplification, reprendre des règles de droit positif est supprimée car elle remettrait en cause l'idée même d'une refondation ambitieuse du code du travail ;

- le Président de la commission devra être entendu avant sa nomination par le Parlement (audition sans vote), comme le prévoit l'article L. 1451-1 du code de la santé publique pour certaines institutions comme l'Etablissement français du sang ou l'Agence nationale de santé publique au plus tard six mois après la promulgation de la présente loi, la commission devra présenter l'état d'avancement de ses travaux devant les commissions compétentes du Parlement ;

- enfin, la commission devra rendre ses premiers travaux dans un délai de deux ans sur les thèmes identifiés par le rapport précité de Jean Denis Combrexelle, à savoir les conditions de travail, l'emploi et le salaire

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

CHAPITRE I^{ER} BIS

RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Article 1^{er} bis

(art. L. 1154-1 du code du travail)

Alignement du régime probatoire du harcèlement sexuel sur celui prévu pour les discriminations

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale suite à l'adoption en commission d'un amendement de nos collègues députées Marie-Noëlle Battistel et Catherine Coutelle, assouplit le régime probatoire du harcèlement sexuel en l'alignant sur celui prévu pour les discriminations.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 1154-1** du code du travail prévoit actuellement que lorsque survient un litige qui pourrait constituer un cas de **harcèlement moral ou sexuel**, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié doit **établir des faits qui permettent de présumer** l'existence d'un harcèlement.

Or, en cas de **discrimination**, le régime juridique de la preuve est différent, puisque l'article **L. 1134-1** indique que le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié doit **présenter des éléments de fait laissant supposer** l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Selon la **délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale**, cette différence de rédaction entre le régime probatoire du harcèlement et celui prévu pour les discriminations n'est pas sans conséquence et affaiblit les droits des victimes du harcèlement.

Relayant les arguments de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), la délégation souligne en effet « *qu'au cours des procédures sociales pour harcèlement sexuel, les employeurs arguent de cette différence de rédaction pour faire valoir la nécessité de rapporter des preuves directes du harcèlement sexuel (« les faits »), là où les victimes d'autres discriminations n'auraient qu'à établir un faisceau de présomption composé de preuves indirectes (« les éléments de faits »), alors même que l'intention du législateur européen était précisément que les salariés n'aient pas à rapporter une preuve complète. Outre le fait que cette différence n'apparaît pas justifiée dans la mesure où le harcèlement sexuel n'est pas plus simple à prouver qu'une différence de traitement discriminatoire, elle est aussi illégale selon cette association, en ce qu'elle constitue notamment une violation du principe d'équivalence* »¹.

C'est pourquoi la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté un amendement de nos collègues députées Marie-Noëlle Battistel et Catherine Coutelle visant à assouplir le régime probatoire du harcèlement sexuel en l'alignant sur celui prévu pour les discriminations.

Cet article n'a pas été modifié par le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que l'alignement du régime probatoire du harcèlement sexuel sur celui prévu pour les discriminations est de nature à faciliter les condamnations pour harcèlement, trop peu nombreuses, et à restaurer la confiance des victimes dans la justice.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Rapport d'information n° 3629 de Marie-Noëlle Battistel et Catherine Coutelle, « femmes et droit du travail : pour de nouveaux progrès », fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, 5 avril 2016, pp. 105-106.

Article 1^{er} ter

(art. L. 1321-2 du code du travail)

**Obligation pour l'employeur de rappeler la définition légale
des agissements sexistes dans le règlement intérieur**

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale par l'adoption en commission d'un amendement de nos collègues députées Marie-Noëlle Battistel et Catherine Coutelle, oblige l'employeur à rappeler dans le règlement intérieur la définition légale des agissements sexistes.

I - Le dispositif proposé

Le **règlement intérieur** est un document écrit par lequel l'employeur fixe uniquement les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ainsi que les règles générales et permanentes relatives à la discipline.

En vertu de l'article **L. 1321-2** du code du travail, il rappelle également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et celles relatives aux harcèlements moral et sexuel.

Suite à l'adoption en commission d'un amendement présenté par nos collègues députées Marie-Noëlle Battistel et Catherine Coutelle, l'article 1^{er} ter prévoit que le règlement intérieur devra également rappeler les dispositions légales relatives aux **agissements sexistes**. Pour mémoire, suite à l'adoption de l'article 20 de la loi du 17 août 2015¹, l'article **L. 1142-2-1** du code du travail dispose que nul ne doit subir des **agissements liés au sexe d'une personne**, ayant pour objet ou pour effet de **porter atteinte à sa dignité** ou de créer un **environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**.

Ce faisant, cet article met en œuvre la **recommandation n° 27** du rapport précité de la délégation aux droits des femmes, visant à obliger l'employeur à rappeler dans le règlement intérieur les dispositions prévues par la loi en matière d'agissement sexiste, comme c'est le déjà le cas pour les dispositions légales en matière de harcèlement sexuel².

Cet article n'a pas été modifié par le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs ne sont pas défavorables à cet article qui pourrait contribuer à lutter contre les agissements sexistes au sein des entreprises.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

² *Op. cit.*, p. 113.

Article 1^{er} quater
(art. L. 4121-2 du code du travail)
**Extension du principe de prévention
des risques aux agissements sexistes**

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale suite à l'adoption en commission d'un amendement de nos collègues députées Marie-Noëlle Battistel et Catherine Coutelle dispose que le principe de planification de la prévention des risques que doit respecter tout employeur peut s'appliquer aux agissements sexistes.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 4121-2** du code du travail fixe la liste des **neuf principes généraux de prévention** que doit appliquer l'employeur pour assurer la **sécurité** et la **santé** des salariés, qui vont de la suppression des risques à la source à la primauté des mesures collectives de protection sur les mesures individuelles, en passant par l'évaluation des risques qui ne peuvent pas être évités.

En particulier, le **septième principe** oblige l'employeur à **planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au **harcèlement moral** et au **harcèlement sexuel**.

L'article 1^{er} *quater*, issu de l'adoption en commission d'un amendement présenté par nos collègues députées Marie-Noëlle Battistel et Catherine Coutelle, élargit le contenu de ce septième principe en y **intégrant les risques liés aux agissements sexistes**, comme le prévoyait la recommandation n° 28 de leur rapport précité¹.

Cet article n'a pas été modifié par le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

II - La position de votre commission

A l'instar de l'article 1^{er} *ter*, vos rapporteurs ne sont pas défavorables à cet article qui pourrait contribuer à prévenir les agissements sexistes au sein des entreprises.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ *Op. cit.*, p. 115.

Article 1^{er} quinquies
(art. L. 4612-3 du code du travail)

**Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
et prévention des agissements sexistes**

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale suite à l'adoption en commission d'un amendement de nos collègues députées Marie-Noëlle Battistel et Catherine Coutelle, prévoit que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer des actions de prévention des agissements sexistes.

I - Le dispositif proposé

Défini à l'article **L. 4612-3** du code du travail, le **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (CHSCT) contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut en particulier proposer des actions de **prévention** du **harcèlement moral** et du **harcèlement sexuel**.

L'article 1^{er} *quinquies*, issu de l'adoption en commission d'un amendement présenté par nos collègues députées Marie-Noëlle Battistel et Catherine Coutelle, élargit les **actions de prévention** du **CHSCT** aux **agissements sexistes**.

Cet article n'a pas été modifié par le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

II - La position de votre commission

Bien que soutenant résolument la lutte contre les agissements sexistes, vos rapporteurs tiennent à rappeler que la rédaction actuelle de l'article L. 4612-3 assigne déjà comme mission au CHSCT la « *promotion de la prévention des risques professionnels* », qui intègre par définition les risques liés aux harcèlements et aux agissements sexistes. La rédaction de cet article aura par conséquent comme effet de mettre en avant non seulement les risques liés aux harcèlements comme c'est le cas aujourd'hui, mais aussi ceux liés aux agissements sexistes.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

CHAPITRE 2

UNE NOUVELLE ARCHITECTURE DES RÈGLES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE CONGÉS

Article 2 A (supprimé)

Bilan annuel des accords d'entreprise par les branches

Objet : Cet article, issu d'un amendement du rapporteur de l'Assemblée nationale retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, prévoit la réalisation chaque année, par les commissions paritaires de branche, d'un bilan des accords d'entreprise conclus en matière de durée du travail, de repos et de congés.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Issu d'un amendement de notre collègue député Christophe Sirugue inclus dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, cet article 2 A confie à la **branche** un rôle de **surveillance** de la négociation d'entreprise en matière de durée du travail, de répartition et d'aménagement des horaires, de repos, de jours fériés, de congés et de compte épargne-temps, domaines dans lesquels ses résultats prévalent sur les accords de branche en application des articles 2, 3 et 4 du projet de loi.

Il dispose que les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation de chaque branche, dont le régime juridique est modifié par l'article 13 du présent texte, doivent dresser annuellement un **bilan des accords d'entreprise** signés dans les domaines où le projet de loi rend l'accord de branche subsidiaire. Elles devront examiner leur **impact** sur les **conditions de travail** ainsi que la **concurrence** au sein de la branche et pourront, si nécessaire, formuler des **recommandations** apportant une réponse aux difficultés identifiées.

II - La position de votre commission

Dans la lignée du rapport Combrexelle et de nombreux exemples étrangers, les articles 2, 3 et 4 confient à la **négociation d'entreprise** le soin de définir, dans le périmètre de l'ordre public défini par la loi et destiné à garantir le respect des droits fondamentaux des salariés et à assurer un cadre commun à tous les acteurs économiques concernés, les conditions d'application de la réglementation de la durée du travail à sa situation

économique et sociale spécifique. Ce **primat du dialogue social au plus proche du terrain** et des besoins de l'employeur et des salariés implique qu'un accord soit trouvé entre eux, dans le cadre d'une **négociation sérieuse et loyale**. En l'absence d'accord d'entreprise, l'accord de branche trouve à s'appliquer ou, à défaut, le **cadre supplétif** défini par voie législative, réglementaire, ou unilatéralement par l'employeur selon les domaines concernés.

Dès lors, tenter par le biais de cet article de **freiner la dynamique** que le projet de loi tente d'enclencher, dans la lignée des dispositions de la loi du 20 août 2008¹, en plaçant la négociation d'entreprise au cœur de la définition des conditions pratiques de la mise en œuvre du droit du travail en France, semble quelque peu **contradictoire** avec l'intention initiale du Gouvernement lorsqu'il a présenté ce projet de loi.

Vos rapporteurs ne nient pas le **rôle de régulateur économique et social** que peuvent être amenées à jouer les branches. Leur **implication** et leurs **moyens** sont toutefois **très inégaux** en la matière. Par nature, elles sont **rarement favorables à la négociation d'entreprise**, ainsi que le démontre le recours fréquent à la clause de verrouillage des accords d'entreprise prévue à l'article L. 2253-3 du code du travail, qui interdit à ces derniers de déroger aux stipulations conventionnelles définies au niveau de la branche lorsque celle-ci le décide.

Cette mission est toutefois préservée par le projet de loi à destination des **entreprises de moins de 50 salariés**, qui pourraient être les plus fragilisées par le développement de la négociation dans les entreprises de plus grande taille et n'ont très souvent pas la possibilité de conclure des accords en raison de l'absence de représentation du personnel. L'article 29 du texte prévoit ainsi que des accords de branche étendus pourront, notamment sous la forme **d'accords types**, comporter des stipulations spécifiques pour ces entreprises, dans tous les domaines que le code du travail ouvre à la négociation collective.

Il convient par ailleurs de noter que **le champ du présent article est plus large que celui couvert par les articles 2, 3 et 4 du projet de loi**. En effet, ceux-ci n'incluent pas dans la nouvelle articulation des différents échelons de la négociation collective qu'ils définissent les dérogations au repos dominical, qui figurent au chapitre II du titre III du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail. L'article L. 3111-3 nouveau, créé par l'article 2, l'exclut même expressément.

¹ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ; JO 21 août 2008.

Vos rapporteurs sont néanmoins conscients que cet article est de nature à **apaiser** certaines des **craintes** qui se sont exprimées vis-à-vis du nouvel ordonnancement normatif mis en place par l'article 2. Les premiers travaux des commissions devraient d'ailleurs permettre de **dissiper** tout doute quant au bien-fondé de cette réforme pour **responsabiliser** les entreprises et développer le dialogue social. Par **coordination**, il convient toutefois **d'intégrer les dispositions du présent article à l'article 13** du projet de loi, qui définit le régime juridique des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation de branche. En conséquence, **votre commission a adopté les amendements** identiques COM-380 et COM-261 de vos rapporteurs et de notre collègue Dominique Watrin **visant à supprimer cet article**.

Votre commission a supprimé cet article.

Article 2

(art. L. 1222-7 et L. 1222-8, L. 1225-9, L. 1263-3, L. 1271-5, L. 1272-4, L. 1273-3, L. 1274-2 L. 1273-5, L. 1522-8, L. 2323-3, L. 2323-17 L. 3111-2, L. 3111-3 [nouveau], L. 3121-1 à L. 3121-11-1, L. 3121-12 à L. 3121-14 [nouveaux], L. 3121-15 et L. 3121-16, L. 3121-17 à L. 3121-19 [nouveaux], L. 3121-20 à L. 3121-25, L. 3121-26 à L. 3121-32 [nouveaux], L. 3121-33 et L. 3121-34, L. 3121-34-1 [nouveau], L. 3121-35 à L. 3121-38, L. 3121-38-1 [nouveau], L. 3121-39 à L. 3121-48, L. 3121-49 à L. 3121-51 [nouveaux], L. 3121-52 à L. 3121-54, L. 3121-55 à L. 3121-67 [nouveau], L. 3122-1 à L. 3122-6, L. 3122-7 à L. 3122-22 [nouveaux], L. 3122-23 à L. 3123-25, L. 3123-26 à L. 3123-28 [nouveaux], L. 3123-29 à L. 3123-37, L. 3123-38 [nouveau], L. 3131-1 et L. 3131-2, L. 3131-3 [nouveau], L. 3132-26 et L. 3132-28, L. 3133-1 à L. 3133-3, L. 3133-3-1 et L. 3133-3-2 [nouveaux], L. 3133-4 à L. 3133-8, L. 3133-9 [nouveau], L. 3133-10 à L. 3133-12, L. 3134-1, L. 3134-16 [nouveau], L. 3141-1 à L. 3141-31, L. 3141-32 et L. 3141-33 [nouveaux], L. 3164-4, L. 3171-1, L. 3253-23, L. 3422-1, L. 5125-1, L. 5132-6, L. 5132-7, L. 5134-60, L. 5134-63, L. 5134-126, L. 5221-7, L. 5544-10, L. 6222-25, L. 6325-10, L. 6325-10, L. 6331-35, L. 6343-2, L. 7122-24, L. 7213-1 et L. 7221-2 du code du travail ; art. L. 431-3, L. 432-2, L. 433-1 du code de l'action sociale et des familles ; art. 39 et 244 quater Q du code général des impôts ; art. L. 191-2 du code minier ; art. L. 712-4, L. 712-6, L. 713-2 à L. 713-5, L. 713-13, L. 713-19, L. 714-1, L. 714-5 et L. 714-6, L. 714-8, L. 763-3 du code rural et de la pêche maritime ; art. L. 133-5, L. 133-5-1, L. 241-13, L. 241-18, L. 242-8, L. 243-1-3, L. 243-3-1 et L. 242-9 du code de la sécurité sociale ; art. L. 1321-6, L. 1321-7, L. 1321-10, L. 1821-8-1, L. 3312-1, L. 3312-3, L. 3313-2, L. 4511-1, L. 5544-1, L. 5544-3, L. 5544-8, L. 5544-10, L. 6525-1 et L. 6526-3 du code des transports ; art. 43 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit ; art. 21 de l'ordonnance n° 2012-789 du 31 mai 2012 portant extension et adaptation de certaines dispositions du code rural et de la pêche maritime et d'autres dispositions législatives à Mayotte)

Nouvelle articulation des normes en matière de durée du travail et de congés payés

Objet : Cet article applique à la réglementation de la durée du travail et des congés la nouvelle architecture normative proposée par le rapport Combrexelle, distinguant à droit très largement constant l'ordre public, le champ de la négociation collective et les dispositions ayant vocation à s'appliquer à défaut d'accord.

I – Le dispositif proposé

A. Une réglementation complexe qui constitue le cœur du droit du travail

Depuis le milieu du XIX^e siècle, le droit du travail français s'est notamment affirmé par **l'encadrement de la durée du travail des salariés**, en établissant des règles relatives aux durées **journalière, hebdomadaire et annuelle** de travail. Souvent à la suite de conflits sociaux ou d'événements ayant profondément transformé la société, le législateur a progressivement

renforcé cet édifice afin de **protéger la santé des salariés** et de leur permettre de profiter de davantage de temps libre, tout en cherchant à préserver la capacité des entreprises à développer leur activité.

La **première intervention du Parlement** dans ce domaine remonte à la **loi du 22 mars 1841** relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers, qui fixait à **8 heures par jour** pour les jeunes **de 8 à 12 ans** et à **12 heures par jour** pour ceux de **12 à 16 ans** la durée du travail. Pour une brève période en 1848, la **loi des 10 heures**, adoptée le 2 mars, limita la durée du travail quotidien des ouvriers avant qu'une loi du 9 septembre ne vienne relever ce plafond à **12 heures**. Ce n'est finalement qu'avec la **loi du 30 mars 1900** que la **journée de 10 heures** est définitivement adoptée et mise en place progressivement, sur six ans, avant que la **journée de 8 heures** ne lui succède au lendemain de la Première Guerre mondiale par la **loi du 23 avril 1919**.

La première limitation à la durée hebdomadaire de travail a été apportée par la **loi du 13 juillet 1906**, qui a institué le **repos hebdomadaire**, donné le dimanche, tout en lui reconnaissant des exceptions. Deux lois issues du Front Populaire ont ensuite généralisé des pratiques déjà en vigueur dans certaines entreprises ou dont bénéficiaient certains actifs. La **loi du 21 juin 1936** a fixé à **40 heures** la **durée légale hebdomadaire** de travail, limitant très fortement la possibilité d'y déroger. La **loi du 20 juin 1936** a quant à elle reconnu le droit de tout salarié de bénéficier de **deux semaines de congés payés**. Toutefois le gouvernement Daladier, investi en avril 1938, a apporté par plusieurs décrets-lois d'importants **assouplissements** aux réformes du Front Populaire. Deux décrets-lois des 24 mai⁴ et 30 août 1938⁵ sont venus étendre la possibilité de recourir aux **heures supplémentaires**, en particulier pour les travaux à effectuer dans l'intérêt de la défense nationale. Pris sur la base de la **loi du 5 octobre 1938**, un **décret-loi du 12 novembre** suivant⁷, s'il n'est pas revenu sur la durée légale hebdomadaire du travail, restée fixée à 40 heures, a **atténué fortement la portée** cette règle « *en raison de la gravité de la situation économique* » (article 2).

¹ Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers ; JO 14 juillet 1906, p. 4831.

² Loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines ; JO 26 juin 1936, p. 6699.

³ Loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture ; JO 26 juin 1936, p. 6698.

⁴ Décret-loi du 24 mai 1938 fixant les modalités de récupération des heures perdues et la procédure d'autorisation des heures supplémentaires pour surcroît de travail ; JO 25 mai 1938, p. 5909.

⁵ Décret-loi du 30 août 1938 relatif aux heures supplémentaires dans le cadre de la semaine de quarante heures ; JO 31 août 1938, p. 10 312.

⁶ Loi du 5 octobre 1938 tendant à accorder au Gouvernement les pouvoirs pour réaliser le redressement immédiat de la situation économique et financière du pays ; JO 6 octobre 1938, p. 11 666.

⁷ Décret-loi du 12 novembre 1938 relatif à la durée du travail ; JO 13 novembre 1938, p. 12 862.

Il a autorisé les entreprises, par le biais d'heures supplémentaires majorées, à **accroître la durée hebdomadaire** de travail **jusqu'à 48 heures** afin de répondre à un « *surcroît de travail* », sur simple déclaration à l'inspection du travail pour les 50 premières heures puis autorisation pour les suivantes. Il a également disposé que « *la semaine de six jours ouvrables constitue la base de la durée hebdomadaire du travail en France* » (article 3).

Au lendemain de la guerre, la **loi du 25 février 1946**¹ a incité les employeurs à appliquer la semaine de 40 heures en **augmentant la majoration des heures supplémentaires**, qui est passée de 10 à 25 % et même 50 % pour celles effectuées au-delà de 48 heures. La **troisième semaine de congés payés** a été accordée par la **loi du 27 mars 1956**² et la **quatrième** par la **loi du 16 mai 1969**³. C'est enfin l'**ordonnance du 13 janvier 1982**⁴, prise sur le fondement de l'habilitation conférée au Gouvernement par la loi du 6 janvier 1982⁵, qui a institué la **semaine de 39 heures** ainsi que la **cinquième semaine de congés payés**.

C'est à la fin des années 1990 et au début des années 2000 que les dernières évolutions majeures du cadre législatif de la durée du travail ont été opérées, avec la **mise en place progressive des 35 heures**. La **loi du 13 juin 1998**⁶ fixait au 1^{er} janvier 2000 le passage aux 35 heures dans les entreprises de plus de vingt salariés, et au 1^{er} janvier 2002 pour celles de taille plus réduite, calendrier confirmé par la **loi du 19 janvier 2000**⁷.

Il faut enfin noter l'**influence du droit communautaire** en matière d'encadrement de la durée du travail. A partir du début des années 1990, un **socle minimal commun à tous les Etats membres** a été élaboré afin d'améliorer la protection de la sécurité et de la santé des salariés.

¹ Loi n° 46-283 du 25 février 1946 relative à la rémunération des heures supplémentaires de travail, JO 26 février 1946, p. 1663.

² Loi n° 56-332 du 27 mars 1956 modifiant le régime des congés payés annuels ; JO 31 mars 1956, p. 3120.

³ Loi n° 69-434 du 16 mai 1969 portant à quatre semaines la durée minimum des congés annuels ; JO 17 mai 1969, p. 4926.

⁴ Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés ; JO 17 janvier 1982, p. 295.

⁵ Loi n° 82-3 du 6 janvier 1982 d'orientation autorisant le Gouvernement, par application de l'article 38 de la Constitution, à prendre des mesures d'ordre social, article 1^{er} ; JO 7 janvier 1982, p. 195.

⁶ Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ; JO 14 juin 1998, p. 9029.

⁷ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ; JO 20 janvier 2000, p. 975.

La **directive du 23 novembre 1993**¹, à laquelle a succédé une **directive du 4 novembre 2003**², prévoit ainsi que tous les salariés travaillant dans les Etats membres de l'Union doivent bénéficier d'un **repos quotidien de 11 heures**, d'un **repos hebdomadaire de 24 heures consécutives** et d'**au moins quatre semaines de congés payés par an** tandis que la durée moyenne de travail ne doit pas excéder **48 heures par semaine**, heures supplémentaires comprises.

B. La reconstruction du cadre légal actuel autour d'une nouvelle architecture bâtie autour de l'accord d'entreprise

La **loi du 20 août 2008**³ avait cherché à **simplifier** les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail, critiquées alors pour leur instabilité et leur grande complexité⁴, notamment en matière d'aménagement du temps de travail. Elle avait surtout donné la **primauté à la négociation collective d'entreprise**, ou à défaut de branche, **pour déterminer les règles d'organisation du travail dans l'entreprise** : contingent d'heures supplémentaires, conventions de forfait ou encore aménagement de la durée du travail. **Les dispositions législatives ou réglementaires n'ont aujourd'hui vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche dans ces matières.**

Le **rapport de Jean-Denis Combrexelle** « La négociation collective, le travail et l'emploi »⁵, remis au Premier ministre en septembre 2015, propose de généraliser cette forme de régulation des relations de travail sur un **modèle ternaire** :

- un **ordre public** défini par la loi et fixant les principes auxquels il ne saurait être dérogé ;
- une large marge de manœuvre laissée à la **négociation d'entreprise**, qui primerait pour déterminer les modalités d'application les plus adaptées à la situation particulière de celle-ci ;
- un **cadre supplétif**, défini par accord de branche ou, à défaut, par la loi, qui s'appliquerait en l'absence d'accord d'entreprise.

¹ Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

² Directive 2003/88/CE du Parlement et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

³ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ; JO 21 août 2008, p. 13 064.

⁴ Cf. rapport n° 470 (2007-2008) d'Alain Gournac réalisé au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, p. 28.

⁵ Jean-Denis Combrexelle, « La négociation collective, le travail et l'emploi », rapport au Premier ministre, France Stratégie, septembre 2015, p. 93.

Le présent article 2 constitue la première **mise en œuvre de cette nouvelle architecture** et la transpose aux **dix domaines** que recouvre la notion générale de durée du travail et de congés : le **travail effectif**, les **astreintes** et les **équivalences** ; les **durées maximales de travail** ; la **durée légale** et les **heures supplémentaires** ; **l'aménagement du temps de travail** ; les **conventions de forfait** ; le **travail de nuit** ; le **travail à temps partiel** et le **travail intermittent** ; le **repos quotidien** ; les **jours fériés** et les **congés payés**. Il procède ainsi à la **réécriture de l'ensemble des 155 articles du code du travail concernés**, auxquels viennent se substituer **181 articles nouveaux**.

1. La définition du périmètre de la recodification et ses dérogations

Le **paragraphe I** du présent article 2 complète la **définition**, figurant à l'article L. 3111-2 du code du travail, **des cadres dirigeants** que ce même article **exclut du champ d'application des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail**, à la répartition et à **l'aménagement** des horaires ainsi qu'au **repos** et aux **jours fériés**. Reprenant une jurisprudence récente de la Cour de cassation¹, il précise que seuls sont concernés par cette exemption les cadres dirigeants « *participant à la direction de l'entreprise* », sans modifier les **critères cumulatifs existants** (indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps ; prise de décision autonome ; niveau élevé de rémunération) pour caractériser la qualité de cadre dirigeant.

Le **paragraphe II** introduit, au sein du titre I^{er} du livre 1^{er} de la troisième partie du code du travail, qui définit le champ d'application de ce livre consacré à la durée du travail, au repos et aux congés, un article L. 3111-3 nouveau présentant **l'architecture retenue** pour les dispositions de ce livre, qui font l'objet d'une recodification dans la suite de cet article 2. Il distingue donc les **règles d'ordre public**, le **champ de la négociation collective** et **règles supplétives**. Toutefois, cette nouvelle organisation ne s'appliquera pas au chapitre relatif au **repos hebdomadaire**, c'est-à-dire à ses dérogations qui ont été pour partie réformées par la loi du 6 août 2015² et répondent à leur structure propre (chapitre II du titre III), ainsi qu'aux titres de ce livre 1^{er} traitant respectivement de la situation particulière des **jeunes travailleurs** (titre VI) et du **contrôle de la durée du travail et des repos** (titre VII).

¹ Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 10-24412 ; Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 12-19759.

² Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ; JO 7 août 2015.

2. La durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires

La recodification des dispositions relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires est l'objet du **paragraphe III**, qui procède à la réécriture du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code, **déjà très largement ouvert à la négociation collective**, qui dans cette nouvelle version se compose de **130 articles**.

a) *Le travail effectif, les astreintes et le régime d'équivalence*

- **La notion de travail effectif**

En l'état actuel du droit, la **mesure de la durée travaillée** repose sur la **notion de travail effectif**, qui est le **temps pendant lequel un salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles**. Cette définition, issue de la loi du 13 juin 1998¹, n'est pas modifiée par le projet de loi, qui la fait figurer en tête du paragraphe détaillant l'ordre public en la matière, à un article L. 3121-1 inchangé. Certaines périodes de la journée de travail, les **temps de pause** et de **restauration**, peuvent être **assimilées** à du travail effectif si elles répondent à cette définition (art. L. 3121-2). D'autres enfin, si elles ne constituent pas du travail effectif, doivent aujourd'hui faire l'objet de **contreparties selon les circonstances d'espèce** (opérations d'habillage et de déshabillage ; temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de travail).

Ces dispositions, qui figurent aujourd'hui aux articles L. 3121-1 à L. 3121-4, deviennent le **cadre de l'ordre public** en la matière, inscrit à ces mêmes articles remaniés. Il ne peut ainsi être dérogé au fait que des **contreparties**, financières ou sous forme de repos, doivent être accordées pour le temps passé à l'**habillage** et au **déshabillage** lorsque ceux-ci sont liés au port obligatoire² d'une tenue de travail et qu'ils sont réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Néanmoins, la réécriture de l'article L. 3121-3 fait **disparaître** le principe selon lequel « *le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties* », qui figure aujourd'hui en tête de cet article, semble être issu de la recodification du code du travail opérée par l'ordonnance du 12 mars 2007³ et pose une **règle générale et absolue**. Par ailleurs, une contrepartie de même nature doit être accordée au salarié lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, sans que cela puisse se traduire par une perte de salaire.

¹ Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée, art. 5.

² En application de dispositions légales, de stipulations conventionnelles, du règlement intérieur de l'entreprise ou du contrat de travail.

³ Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) ; JO 13 mars 2007.

Le code du travail laisse aujourd'hui une **large place à la négociation collective pour préciser les contours du temps de travail effectif** : un **accord de branche ou d'entreprise** peut prévoir la **rémunération des temps de restauration et de pause** qui ne constituent pas du temps de travail effectif (art. L. 3121-2) tandis que la **détermination des contreparties** aux opérations d'habillage et de déshabillage ainsi qu'aux temps de déplacement supérieurs au temps normal de trajet est renvoyée à la **négociation collective** ou, à défaut, au contrat de travail dans le premier cas (art. L. 3121-3) et à une décision unilatérale de l'employeur dans le second (art. L. 3121-4).

Dès lors, **la création d'un paragraphe dédié au champ de la négociation collective apporte peu de modification au droit en vigueur**, si ce n'est qu'il donne la **primauté à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche**. Ainsi, l'article L. 3121-5 nouveau reprend le second alinéa de l'article L. 3121-2 actuel concernant la possibilité de rémunérer les temps de restauration. En revanche, **concernant les temps d'habillage et de déshabillage**, le premier alinéa de l'article L. 3121-6 nouveau **rompt avec le droit constant** en permettant à l'accord, plutôt que d'en définir les contreparties, de **les assimiler à du temps de travail effectif**.

Il en va de même pour les **dispositions supplétives**, applicables à défaut d'accord collectif. Elles prévoient, à l'article L. 3121-7 nouveau, que tout contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause, conformément au second alinéa de l'actuel article L. 3121-2. Elles imposent également au contrat de travail de déterminer le régime à appliquer aux temps d'habillage et déshabillage, qui doivent soit donner lieu à des contreparties, soit être assimilés à du temps de travail effectif, ce qui n'est aujourd'hui pas autorisé. Elles traitent enfin des contreparties aux temps de trajet anormalement élevés, qui sont du ressort de l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel (alinéa 2 de l'article L. 3121-4 ancien et 3° de l'article L. 3121-7 nouveau).

b) Les astreintes

Une **période d'astreinte** est définie par le code du travail, depuis la loi du 19 janvier 2000¹, comme une période pendant laquelle le salarié, *« sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise »* (art. L. 3121-5). Une telle intervention constitue du **temps de travail effectif** (art. L. 3121-6). En réponse à une jurisprudence de la Cour de cassation² qui considérait que les périodes d'astreinte ne pouvaient pas être considérées comme du temps de

¹ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, art. 4 ; JO 20 janvier 2000.

² Cass. soc., 10 juillet 2002, n° 00-18452.

repos, le législateur avait finalement estimé, dans la loi du 17 janvier 2003¹, qu'à l'exception de la durée d'intervention, de telles périodes entrent bien dans le repos quotidien, d'au moins onze heures consécutives, et le repos hebdomadaire, d'au moins vingt-quatre heures consécutives (art. L. 3121-6). Il faut toutefois noter que ce dernier point est contesté par la jurisprudence communautaire, la Cour de justice des Communautés européennes ayant estimé, dans un arrêt du 9 septembre 2003², que les heures de garde réalisées par un médecin à l'hôpital constituent du temps de travail effectif dans leur intégralité, quand bien même il ne serait pas sollicité en permanence et disposerait de la possibilité de se reposer.

La mise en place d'astreintes est aujourd'hui conditionnée à la négociation collective, accord de branche étendu ou accord d'entreprise, qui doit en fixer le mode d'organisation et ses compensations, qui peuvent être de nature financière ou prendre la forme de repos. A défaut, c'est par décision unilatérale que l'employeur peut établir des astreintes, en respectant cette obligation de compensation, après consultation des institutions représentatives du personnel et information de l'inspecteur du travail (art. L. 3121-7). Enfin, l'article L. 3121-8 pose la règle de principe d'une information des salariés concernés au moins quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, auquel cas ce délai peut être réduit à un jour franc.

Le présent article 2 ne remet pas en cause ces principes. Il fait figurer, au sein de l'ordre public, une définition de l'astreinte qui connaît une seule modification : le salarié concerné n'aura plus à demeurer à son domicile ou à proximité mais ne devra simplement plus être sur son lieu de travail. Il maintient l'obligation d'une contrepartie et dispose que la programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance des salariés dans un « délai raisonnable » (art. L. 3121-8 nouveau). Il confirme également la prise en compte des astreintes dans le repos quotidien et hebdomadaire (art. L. 3121-9 nouveau). Toutefois, le temps d'intervention constituant du temps de travail effectif, il semblerait que le décompte des durées minimales de repos ne débute qu'au terme de l'intervention, si le salarié d'astreinte est sollicité.

Hormis le primat désormais reconnu de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, le champ de la négociation collective ne connaît qu'une modification par rapport à la situation actuelle. L'accord collectif pourra en effet désormais déterminer les modalités d'information des salariés concernés, soit notamment le délai de prévenance à respecter par l'employeur (art. L. 3121-10 nouveau).

¹ Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, art. 3 ; JO 18 janvier 2003.

² CJCE, 9 septembre 2003, Jaeger, C-151/02.

Enfin, à défaut d'accord, la possibilité pour l'employeur d'instituer des astreintes dans l'entreprise est maintenue, ainsi que les consultations et informations obligatoires. Toutefois, alors qu'à l'heure actuelle ces règles sont fixées dans la loi (art. L. 3121-8), la définition des modalités d'information des salariés concernés et du délai de prévenance sont désormais renvoyées à un décret en Conseil d'Etat (art. L. 3121-11 nouveau).

c) Le régime d'équivalence

Dans certains secteurs d'activité, dont les emplois sont caractérisés par l'existence de périodes d'inaction, le législateur a autorisé, dans le cadre de l'application de la loi du 21 juin 1936 précitée instituant la semaine de 40 heures, la mise en place d'un mécanisme permettant de considérer comme équivalente à la durée légale du travail une durée supérieure de présence sur le lieu de travail. En l'état actuel du droit, si un accord de branche en ce sens a été conclu, les professions concernées par ces heures d'équivalence sont désignées par décret. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat est nécessaire. Par ailleurs, la rémunération de ces heures est déterminée par les usages ou la négociation collective (art. L. 3121-9). Enfin, les salariés à temps partiel ne peuvent être soumis à un régime d'équivalence, faute de disposition légale le prévoyant¹.

En application du droit communautaire, et en particulier des directives du 23 novembre 1993 et du 4 novembre 2003 précitées, les heures d'équivalence doivent être prises en compte dans le calcul de la durée maximale hebdomadaire de travail et pour s'assurer du respect du repos quotidien et hebdomadaire². De manière constante, la Cour de cassation a également rappelé que l'application d'un régime d'équivalence est « une exception qui ne saurait être appliquée en dehors des activités ou des emplois visés par les textes réglementaires et conventionnels »³. Il s'agit, à titre d'exemple, des établissements sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif⁴, du transport routier de marchandises⁵ ou encore des services de l'automobile⁶.

Les dispositions d'ordre public introduites à l'article L. 3121-12 nouveau apportent pour la première fois dans la loi une définition du régime d'équivalence, « mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération » circonscrit à des professions et des emplois déterminés, répondant à un critère unique : l'existence de périodes d'inaction.

¹ Cass. soc., 27 septembre 2006, n° 04-43446

² CJCE, 1^{er} décembre 2005, Dellas, C-14/04.

³ Cass. soc., 28 octobre 2009, n° 07-42026.

⁴ Articles R. 314-201 à R. 314-203-2 du code de l'action sociale et des familles.

⁵ Décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 relatif aux modalités d'application des dispositions du code du travail concernant la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises.

⁶ Décret n° 2005-40 du 20 janvier 2005 relatif à la durée du travail dans les services de l'automobile.

Le **champ de la négociation collective** se trouve peu modifié : c'est toujours au niveau de la branche, et non de l'entreprise, qu'un régime d'équivalence pourra être défini. Dans ce cas toutefois, contrairement à l'état actuel du droit, ce n'est pas un décret qui établira ce régime : une fois **étendu, l'accord de branche** s'appliquera à l'ensemble des entreprises entrant dans son périmètre. Cet accord devra déterminer la rémunération des périodes d'inaction concernées, alors qu'aujourd'hui celle-ci peut également relever des usages (art. L. 3121-13 nouveau).

A titre **supplétif**, le recours au décret en Conseil d'Etat pour instituer un régime d'équivalence est maintenu (art. L. 3121-14 nouveau).

3. Les durées maximales de travail

Constituant jusqu'à présent la section 3 du chapitre du code du travail consacré à la durée du travail, les dispositions relatives aux **durées maximales de travail, quotidiennes et hebdomadaires**, sont déplacées par le projet de loi pour former la section 2 de ce même chapitre.

Historiquement mise en place pour protéger la santé des salariés et leur garantir du temps libre pour leurs activités personnelles et familiales, cette réglementation ne connaît aujourd'hui que **peu de dérogations ou de possibilités d'aménagement par voie conventionnelle**.

Ainsi, **une pause d'au moins 20 minutes** doit être accordée **toutes les six heures de travail**, seules des stipulations plus favorables aux salariés pouvant être négociées par les partenaires sociaux au niveau de la branche ou de l'entreprise (art. L. 3121-33).

La **durée quotidienne du travail** ne peut excéder **10 heures** (art. L. 3121-34). Toutefois, sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis des institutions représentatives du personnel, cette durée peut être dépassée en cas de **surcroît temporaire d'activité**. En cas d'**urgence**, l'employeur peut, sous sa propre responsabilité, décider d'augmenter la durée quotidienne de travail à condition de régulariser ensuite sans délai sa situation auprès de l'inspecteur du travail (art. D. 3121-15 à D. 3121-17). Par ailleurs, un **accord de branche étendu ou un accord d'entreprise** peut **fixer une durée quotidienne maximale de travail comprise entre 10 et 12 heures** (art. D. 3121-19).

Le plafond de la **durée hebdomadaire de travail** est de **48 heures** depuis 1982¹ (art. L. 3121-35). Seules des **circonstances exceptionnelles** « *entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail* » (art. R. 3121-23) permettent de le dépasser, après que l'employeur a reçu l'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation et de l'emploi (Direccte), jusqu'à un maximum de **60 heures**.

¹ Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 précitée, art. 8.

En moyenne, sur une période de **12 semaines consécutives**, la durée hebdomadaire de travail ne peut, depuis 1982 également, dépasser **44 heures** (art. L. 3121-36). En cas d'accord de branche en ce sens, un décret peut autoriser, dans le champ conventionnel concerné, les entreprises à atteindre **46 heures** sur une même durée. De plus, dans certains secteurs d'activité, à l'échelle nationale ou locale, une organisation d'employeurs peut demander, à titre exceptionnel et pour des périodes déterminées, à bénéficier d'une dérogation leur permettant de dépasser 46 heures hebdomadaires sur 12 semaines consécutives ou de répartir cette moyenne sur une plus longue période (art. R. 3121-24). Lorsqu'une telle dérogation est accordée, chaque entreprise doit recevoir l'autorisation de l'inspecteur du travail pour la mettre en œuvre (art. R. 3121-37).

L'application de ces règles connaît toutefois des **exceptions**. Ainsi, les **jeunes travailleurs** ne peuvent être employés plus de **8 heures par jour** et **35 heures par semaine**. A titre exceptionnel, et après avis conforme du médecin du travail, l'inspecteur du travail peut lui permettre de réaliser **5 heures additionnelles** par semaine. Toutefois, de manière générale, **un salarié ne peut travailler au-delà de la durée maximale de travail**, et ce même s'il cumule plusieurs activités rémunérées (art. L. 8261-1).

L'article 2 du projet de loi ne retouche ce cadre qu'à la marge. Concernant le **temps de pause**, l'ordre public rappelle qu'il est d'au moins **20 minutes** toutes les six heures (art. L. 3121-15 nouveau) tandis que le **champ de la négociation collective se limite à la possibilité**, par accord d'entreprise ou, à défaut de branche, **de prévoir une durée de pause plus longue** (art. L. 3121-16 nouveau).

Dans ce qui relève de l'ordre public, il apporte des **clarifications rédactionnelles** aux possibilités de **déroger au plafond de la durée quotidienne de travail**, dont certaines, notamment l'urgence, relevaient jusqu'à présent du domaine réglementaire (art. L. 3121-17 nouveau). **L'inscription dans la loi du champ de la négociation collective**, qui figure aujourd'hui dans la partie réglementaire du code du travail (art. D. 3121-19), a pour conséquence d'en **restreindre le périmètre**. Alors qu'**aucune circonstance particulière, en l'état actuel du droit, n'est exigée** pour mettre en place conventionnellement une durée quotidienne de travail comprise entre 10 et 12 heures, l'accord d'entreprise ou désormais, à défaut, de branche qui devra être conclu en ce sens est **conditionnée à un accroissement de l'activité** ou à des « *motifs liés à l'organisation de l'entreprise* » (art. L. 3121-18 nouveau).

Enfin, les **durées maximales hebdomadaires** voient leur cadre juridique évoluer dans un sens favorable au développement du dialogue social. **L'ordre public** (durée maximale absolue de 48 heures, durée maximale moyenne sur 12 semaines de 44 heures, dépassement autorisé par l'autorité administrative jusqu'à 60 heures en cas de circonstances exceptionnelles) **reste inchangé** (art. L. 3121-19 à L. 3121-21 nouveaux).

En revanche, **la possibilité pour un accord d'entreprise de permettre le dépassement de la durée de 44 heures sur 12 semaines, dans le respect du plafond de 46 heures, est instituée** (art. L. 3121-22 nouveau). Elle était **jusqu'à présent réservée à un accord de branche**, dont le contenu devait être transposé par décret. En conséquence, **un champ supplétif est ouvert**, à défaut d'accord, à l'autorité administrative pour autoriser dans une entreprise le dépassement de ces 44 heures (art. L. 3121-23 nouveau). La consultation obligatoire du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, est maintenue ainsi que la transmission de l'avis qu'ils rendent à l'inspection du travail (art. L. 3121-25 nouveau).

4. La durée légale du travail et les heures supplémentaires

La section 2 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, consacrée à la durée légale du travail et au régime des heures supplémentaires, devient à la faveur de la présente recodification la section 3 du même chapitre. Si, sur la forme, elle subit une importante réorganisation, **elle ne connaît pas, sur le fond, des transformations profondes** car elle repose déjà pour partie, **depuis la loi du 20 août 2008 précitée, sur la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et dans le cadre défini par la loi**, notamment pour définir le contingent annuel d'heures supplémentaires ainsi que les modalités de son dépassement.

Les lois des 13 juin 1998 et 19 janvier 2000 précitées ont fixé à **35 heures par semaine civile**, c'est-à-dire, sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise, du lundi 0 heures au dimanche 24 heures, **la durée légale du travail effectif** (art. L. 3121-10).

Au-delà de cette durée, des **heures supplémentaires** peuvent être accomplies, selon deux modalités, **soit dans le cadre d'un contingent annuel** qui doit être défini par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, **soit en supplément de celui-ci** (art. L. 3121-11). Le contingent est fixé, **en l'absence d'accord collectif, à 220 heures par an et par salarié** (art. D. 3121-14). **La rémunération de toutes les heures supplémentaires est majorée**, de 25 % pour les huit premières et de 50 % pour les suivantes. Il s'agit d'une **règle subsidiaire** puisque depuis 2003¹ **un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut prévoir un taux différent**, qui ne peut être inférieur à 10 % (art. L. 3121-22). Depuis 1987² il est également possible, par accord d'entreprise ou de branche³, de prévoir le **remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent** (art. L. 3121-24). Dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux, cette faculté est ouverte à l'employeur mais le comité d'entreprise ou les délégués du personnel

¹ Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 précitée, art. 2.

² Loi n° 87-423 du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du travail, art. 5 ; JO 20 juin 1987.

³ Par accord de branche à défaut d'accord d'entreprise depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 précitée.

peuvent s'y opposer. **Les heures accomplies en sus du contingent annuel donnent lieu à une contrepartie supplémentaire en repos, égale à 50 % de la durée de ces heures dans les entreprises comptant 20 salariés au plus et à 100 % dans celles de plus grande taille¹.**

La recodification de cette section laisse inchangées la très grande majorité des dispositions qu'elle contient et n'a pour résultat qu'un nouvel ordonnancement de la réglementation. Figurent ainsi au titre de **l'ordre public** la **durée légale de 35 heures** (art. L. 3121-26 nouveau), la **définition des heures supplémentaires** comme toute heure accomplie au-delà de cette durée et **l'obligation de majorer** leur rémunération ou, le cas échéant, d'offrir un repos compensateur (art. L. 3121-27 nouveau), leur décompte hebdomadaire (art. L. 3121-28 nouveau) ou encore le principe du contingent et de la contrepartie obligatoire en repos qui accompagne les heures effectuées en sus de ce dernier (art. L. 3121-29 nouveau).

Le champ de la négociation collective se trouve élargi sur un point essentiel : c'est désormais **l'accord d'entreprise** qui prévaudra pour **fixer le taux de majoration des heures supplémentaires**, l'accord de branche n'intervenant qu'à défaut d'accord d'entreprise, ce taux ne pouvant être inférieur à **10 %** (1^o de l'article L. 3121-32 nouveau). Il est aussi prévu qu'à défaut d'accord d'entreprise, un **accord de branche** pourra **déterminer la période de 7 jours consécutifs** à prendre en compte pour calculer les heures supplémentaires (art. L. 3121-31 nouveau), alors qu'en l'état actuel du droit ce sont, dans de telles conditions, les dispositions légales qui doivent être appliquées.

A l'exception de ces deux points, **la négociation d'entreprise reste l'échelon chargé de définir le contingent annuel d'heures supplémentaires** ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour les heures réalisées au-delà du contingent. Les planchers de **50 %** pour les entreprises de vingt salariés au plus et **100 %** pour celles dotées d'un effectif plus important, qui figurent aujourd'hui dans la loi du 20 août 2008 précitée, sont **codifiés** et le droit d'y déroger dans un sens plus favorable aux salariés est explicitement reconnu. Par ailleurs, la possibilité d'offrir une contrepartie sous forme de repos au titre des heures du contingent et de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et de leur majoration par un repos compensateur équivalent est maintenue (art. L. 3121-32 nouveau).

Dès lors, **le cadre supplétif fixé par la loi et applicable à défaut d'accord collectif ne connaît aucune évolution par rapport au droit actuel**, qu'il s'agisse de la **définition de la semaine** (art. L. 3121-34 nouveau), de la **majoration des heures supplémentaires** (art. L. 3121-35 nouveau), des modalités de **mise en place par l'employeur du repos compensateur de remplacement** (art. L. 3121-36 nouveau) ou du **niveau de la contrepartie obligatoire en repos** pour les heures effectuées en dehors du contingent

¹ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 précité, art. 18.

(art. L. 3121-37 nouveau). Comme c'est le cas aujourd'hui, le **pouvoir réglementaire** fixera pour de telles circonstances le contingent (220 heures par an et par salarié selon l'article D. 3121-14) ainsi que les **caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos**, l'article D. 3121-8 prévoyant par exemple à l'heure actuelle que ce droit est réputé ouvert dès que le salarié a accumulé au moins 7 heures à ce titre.

5. L'aménagement du temps de travail et les horaires individualisés

a) Les possibilités d'aménagement du temps de travail

La loi du 20 août 2008¹ avait opéré l'**unification des différentes modalités de répartition et d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine** qui coexistaient jusqu'alors - cycles de travail, modulation du temps de travail, attribution de jours de repos sur quatre semaines ou dans le cadre de l'année -, dont l'origine remontait à l'ordonnance du 16 janvier 1982² et qui avaient été étoffées lors du passage aux 35 heures par la loi du 19 janvier 2000³. Elle a institué un **mécanisme unique d'aménagement du temps de travail par accord collectif d'entreprise** ou, à défaut, de branche, sur une période comprise entre une semaine et un an (art. L. 3122-2).

Cette loi a ainsi confié aux **partenaires sociaux dans l'entreprise** la responsabilité première pour définir les conditions dans lesquelles la durée hebdomadaire du travail peut varier, **dans la limite d'un an et dans le respect des durées maximales absolue (48 heures) et moyenne (de 44 à 46 heures sur 12 semaines en cas d'accord) et des congés légaux**. Ils ont à déterminer dans quelle mesure il est possible dans l'entreprise de travailler certaines semaines plus de 35 heures sans que des heures supplémentaires ne soient décomptées, à condition qu'elles soient compensées lors de semaines d'activité moindre sur la période concernée.

L'accord collectif doit comporter des stipulations concernant les **délais de prévenance** à respecter en cas de changement de la durée de l'horaire du travail d'un salarié ainsi que les conditions dans lesquelles ils sont exécutés, les **limites pour le décompte des heures supplémentaires** et les conséquences, sur la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période. Des modalités spécifiques de communication et de modification de la répartition de l'activité des salariés à temps partiel doivent être prévues.

Lorsqu'un tel aménagement de la durée du travail est mis en place, **les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 1 607 heures⁴ annuelles**, en cas de répartition sur l'année, ou celles réalisées en sus d'une moyenne de 35 heures sur la période de référence visée (art. L. 3122-4).

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

² Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 précitée, art. 9.

³ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée, art. 8 et 9.

⁴ Ce qui correspond à la durée annuelle légale du travail pour une semaine de 35 heures.

Il existe toutefois une **dérogation** à ce régime, au bénéfice des **entreprises qui fonctionnent en continu**. Pour celles-ci, une organisation du temps de travail sur plusieurs semaines peut être décidée par l'employeur (art. L. 3122-3), après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)¹. Enfin, à titre **supplétif**, dans toute entreprise, **l'employeur peut mettre en place un aménagement de la durée du travail sur une période ne pouvant pas dépasser 4 semaines** (art. D. 3122-7-1). Le délai de prévenance à respecter auprès des salariés s'il est modifié est de 7 jours.

Par ailleurs, il faut noter que le législateur a souhaité préciser que **l'accord exprès de chaque salarié pour l'application d'une modulation des horaires de travail par accord collectif n'est pas requis**. Depuis la loi du 22 mars 2012², l'article L. 3122-6 dispose en effet qu'elle **ne constitue pas une modification du contrat de travail**, contrairement à ce qu'avait jugé la Cour de cassation³. En conséquence, **un salarié refusant de s'y soumettre peut être licencié pour un motif personnel**. Applicable seulement aux salariés à temps plein, cette mesure n'est pas rétroactive et n'a d'effets, selon la Cour de cassation⁴, que sur les « *décisions effectives* » de mise en œuvre de la modulation postérieures à sa publication.

Dans ce domaine, l'article 2 du présent projet de loi fait subir au droit existant une **évolution importante**, en permettant aux entreprises de mettre en œuvre une **répartition des horaires de travail sur une période de référence pouvant aller jusqu'à 3 ans**.

En matière **d'ordre public**, le texte dispose que les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence, alors qu'aujourd'hui l'article L. 3122-4 renvoie au cadre fixé par l'accord collectif ou, à défaut, au décret pour en fixer les modalités. **Il porte d'un à trois ans la durée maximale de la période de modulation reposant sur un accord, et de quatre à neuf semaines celle établie par décision unilatérale de l'employeur**. Il reprend en revanche la **définition actuelle des heures supplémentaires** comme celles effectuées au-delà de la durée légale de travail (art. L. 3121-39 nouveau). Il pose l'obligation de prévoir un délai de prévenance « *raisonnable* » (art. L. 3121-40 nouveau) et **ne revient pas sur le choix fait en 2012 de faire prévaloir l'accord collectif d'aménagement du temps de travail sur le contrat de travail** (art. L. 3121-41 nouveau).

Le champ de la négociation collective est, depuis 2008, très **développé en matière de répartition des horaires de travail** puisqu'il repose déjà sur l'**architecture ternaire** que généralise le projet de loi. **Ce n'est donc pas son périmètre mais son contenu qui connaissent des évolutions**. Ainsi, les partenaires sociaux dans l'entreprise peuvent, **si un accord de**

¹ En application de l'article L. 4612-8-1 du code du travail.

² Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, art. 45 ; JO 23 mars 2012.

³ Cass. soc., 14 novembre 2000, n° 98-43218 et Cass. soc., 28 septembre 2010, n° 08-43161.

⁴ Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-17776.

branche les y autorise, organiser cette répartition sur une **période allant jusqu'à trois ans. En l'absence d'accord de branche en ce sens, le plafond actuel d'un an est maintenu.** S'il est fait usage de cette nouvelle faculté, l'accord devra prévoir une limite, supérieure à la durée légale hebdomadaire, au-delà de laquelle les heures supplémentaires effectuées devront être rémunérées le même mois. En cas de répartition sur une période inférieure ou égale à un an, un tel mécanisme sera facultatif (art. L. 3121-42 nouveau).

Le **cadre supplétif** est modifié dans le même sens que les dispositions d'ordre public et celles ouvertes à la négociation collective, **au seul profit des petites et moyennes entreprises (PME).** Il est ainsi prévu **qu'en l'absence d'accord, la modulation** mise en place unilatéralement par l'employeur pourra porter **sur neuf semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés, contre quatre aujourd'hui.** Cette dernière durée est maintenue pour les entreprises dont l'effectif est plus important (art. L. 3121-43 nouveau), tout comme la dérogation en faveur des entreprises fonctionnant en continu (art. L. 3121-44 nouveau) et le délai de prévenance de 7 jours (art. L. 3121-45 nouveau).

b) Les horaires individualisés et la récupération des heures perdues

Depuis la loi du 27 décembre 1973¹, un employeur a la possibilité, pour **répondre aux demandes de certains salariés**, de mettre en place des **horaires individualisés dérogeant à l'horaire collectif de travail** (art. L. 3122-23). Il doit pour cela s'assurer de l'accord du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel et en informer l'inspecteur du travail. Dans les entreprises qui ne sont pas dotées d'instances de représentation du personnel, l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise, celui-ci devant constater « *l'accord du personnel* » (art. L. 3122-24).

Dans le cadre des horaires individualisés, **des heures peuvent être reportées d'une semaine à l'autre sans constituer des heures supplémentaires**, dans la limite de 3 heures et d'un cumul de reports de 10 heures, sauf stipulations différentes, dans un sens favorable ou défavorable aux salariés, d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise (art. L. 3122-25 et R. 3122-2), dans le respect de la durée quotidienne maximale de travail de 10 heures. Enfin, les salariés handicapés ainsi que les aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée bénéficient de droit d'aménagements d'horaires individualisés afin, dans le premier cas, de permettre leur insertion et leur maintien dans l'emploi et, dans le second cas, de faciliter l'accompagnement de la personne handicapée (art. L. 3122-26).

¹ Loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail, art. 16 ; JO 30 décembre 1973.

Par ailleurs, dans certaines circonstances liées à des interruptions collectives du travail, **des heures perdues peuvent être récupérées**, dans les douze mois précédant ou suivant leur perte (art. L. 3122-23 et R. 3122-4). Une telle faculté trouve son application dans les seuls cas où ces heures de travail n'ont pu être effectuées **en raison de causes accidentelles, d'intempéries** ou de cas de **force majeure, d'inventaire** ou bien d'un **pont** autour d'un jour férié (art. L. 3122-27). Ainsi, **la récupération d'heures est impossible lorsque celles-ci ont été perdues en raison d'une grève** ou d'une diminution prévisible de l'activité. Elle ne peut être mise en place par l'employeur qu'après information préalable de l'inspecteur du travail et ne conduit pas à la réalisation d'heures supplémentaires mais bien à **l'exécution différée d'heures incluses dans la durée légale de travail**. En conséquence, des heures supplémentaires ne peuvent pas être récupérées.

L'article 2 du projet de loi fusionne les deux sous-sections actuelles consacrées respectivement aux horaires individualisés et à la récupération des heures perdues en une sous-section unique traitant de ces deux thématiques. **Une grande partie de leur réglementation relève de l'ordre public et reste inchangée** : mise en place d'horaires individualisés par l'employeur avec l'avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, exclusion des heures reportées du champ des heures complémentaires, aménagements de droit en faveur des salariés handicapés et des aidants familiaux (art. L. 3121-47 nouveau). De même, **le champ des heures perdues pouvant être récupérées n'est pas modifié** (art. L. 3121-48 nouveau). En revanche, **la demande préalable des salariés ne sera plus requise pour instituer des horaires individualisés**, cette mention ne figurant plus à l'article L. 3121-46 nouveau

Pour ces deux dispositifs, la négociation collective d'entreprise ou, à défaut, de branche, reste facultative. Le texte fait remonter au niveau législatif la possibilité de prévoir les limites et modalités de report d'heures d'une semaine à l'autre en cas d'horaires individualisés (art. R. 3122-2 actuel et L. 3121-49, 1°, nouveau) et donc de dépasser les plafonds de trois heures reportés par semaine et de dix heures reportées cumulées. Il introduit la possibilité pour les partenaires sociaux dans l'entreprise de fixer les modalités de récupération des heures perdues (art. L. 3121-49, 2°, nouveau).

A défaut d'accord, la fixation du **cadre supplétif** est renvoyée, comme aujourd'hui, à un décret en Conseil d'Etat (art. L. 3121-50 nouveau).

6. Les conventions de forfait

Dans le cadre de la **réduction du temps de travail** qu'elle mettait en place, la loi du 19 janvier 2000¹ a prévu des **modalités spécifiques d'application à destination des cadres**. Elle a institué la possibilité pour eux de conclure avec leur employeur, selon les modalités déterminées par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise, une **convention de**

¹ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée, art. 11.

forfait décomptant, en heures ou en jours, leur durée de travail sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle et les laissant ainsi **libres d'organiser leur activité**, dans le respect des dispositions relatives aux repos quotidien et hebdomadaire mais sans être soumis aux durées quotidienne et hebdomadaires maximales de travail.

Après avoir vu son régime progressivement évoluer, avec l'apparition de la possibilité pour le salarié d'effectuer des heures au-delà de la durée annuelle prévue par la convention de forfait ou de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire¹, et avoir été étendu à certains salariés non cadres « *dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées* »², **le forfait en jours a été profondément réformé et simplifié par la loi du 20 août 2008**³, qui en a fixé les règles actuellement applicables.

Toute convention individuelle de forfait sur l'année, qu'elle soit en heures ou en jours, est conditionnée à la signature préalable d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, qui doit déterminer les catégories de salariés concernées, la durée annuelle de travail maximale ainsi que les caractéristiques principales des conventions (art. L. 3121-39). Celles-ci doivent être établies par écrit, l'accord du salarié étant requis (art. L. 3121-40) et sa rémunération ne pouvant être inférieure à celle, minimale, applicable dans l'entreprise pour un nombre équivalent d'heures effectuées (art. L. 3121-41).

Alors qu'une **convention de forfait en heures sur la semaine ou le mois peut être conclue par tout salarié**, le **forfait en heures sur l'année est réservé aux cadres** dont la nature des fonctions « *ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable* » au service auquel ils sont rattachés **ainsi qu'aux salariés** disposant d'une « *réelle autonomie* » dans l'organisation de leur emploi du temps (art. L. 3121-42).

Les critères sont plus restrictifs pour le forfait en jours sur l'année. En plus de ceux énoncés pour le forfait en heures, le champ des **cadres** concernés est **restreint à ceux d'entre eux qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps** et celui des salariés à ceux dont la durée de travail « *ne peut être prédéterminée* » (art. L. 3121-43). Un **plafond de 218 jours travaillés par an** est fixé (art. L. 3121-44), tout en ouvrant la possibilité pour les salariés volontaires de le dépasser en renonçant à une partie de leurs jours de repos, compensés par une majoration de salaire. Dans ce cas, il appartient à l'accord collectif de fixer le nombre maximal de jours travaillés dont le **plafond théorique**, dans le respect des obligations en

¹ Par l'article 3 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise ; JO 1^{er} avril 2005.

² Par l'article 95 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises ; JO 3 août 2005.

³ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 précitée, art 19.

matière de repos quotidien et hebdomadaire, de jours fériés chômés et de congés payés, est de **282 jours**. Toutefois, **en l'absence d'accord, il est de 235 jours**¹. La majoration des heures effectuées dans ce cadre doit être déterminée d'un commun accord par le salarié et l'employeur par un avenant à la convention de forfait, sans pouvoir être inférieure à **10 %**.

Pour assurer un **suivi de l'activité des salariés** en forfait jours, l'employeur doit **organiser chaque année avec eux un entretien individuel** afin d'examiner leur **charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise**, leur **rémunération** et la façon dont ils parviennent à **articuler leur vie personnelle et familiale** avec leur **activité professionnelle** (art. L. 3121-46). Le code du travail prévoit enfin depuis l'origine une procédure permettant à un salarié de faire valoir ses droits s'il estime que sa rémunération ne correspond pas aux sujétions qui lui sont imposées. Il peut saisir le juge judiciaire afin de faire indemniser le préjudice qu'il a subi, toute clause contraire étant nulle (art. L. 3121-47).

Depuis 2011, la **jurisprudence de la Cour de cassation est venue renforcer l'encadrement juridique du forfait en jours** après que le Comité européen des droits sociaux, organe du Conseil de l'Europe, a estimé, en réponse à une réclamation² formulée par la CGT, que la durée hebdomadaire de travail d'un salarié en forfait jours, qui peut atteindre 78 heures, est « *manifestement trop longue pour être qualifiée de raisonnable* » au sens de l'article 2, paragraphe 1, de la Charte sociale européenne³ et que la procédure de négociation des accords conditionnant la mise en place du forfait en jours et leur contenu n'offrent pas de garanties suffisantes pour assurer le respect de ce même article.

Par une première décision de principe du 29 juin 2011⁴, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé, tout d'abord, que le droit à la santé et au repos est « *au nombre des exigences constitutionnelles* », puis que toute dérogation aux dispositions relatives à la durée du travail des directives de 1993⁵ et 2003⁶ doit respecter « *les principes généraux de la sécurité et de la santé du travailleur* », et enfin que **l'accord collectif autorisant la conclusion de conventions de forfait en jours doit assurer la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires**.

¹ A titre d'exemple, il est de 230 jours dans la convention collective Syntec tandis que la convention collective de la banque n'en prévoit pas et fixe le plafond des forfaits en jours à 210 jours par an.

² Réclamation n° 55/2009, décision du 23 juin 2010.

³ Selon lequel les parties signataires de la Charte s'engagent à « *fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent* ».

⁴ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71107.

⁵ Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 précitée.

⁶ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 précitée.

A l'aune de cette grille d'analyse, la **Cour de cassation a déclaré illicites les stipulations de sept accords de branche instituant le forfait en jours**, comme celles de la convention collective de l'industrie chimique¹ ou plus récemment du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire², entraînant ainsi la nullité des conventions individuelles de forfait conclues pour leur application. A l'inverse, **trois conventions ont été jugées conformes à la loi et aux normes conventionnelles et constitutionnelles applicables** (métallurgie³ ; commerce et réparation automobile⁴ ; banque⁵). Dans chaque cas d'espèce, le juge apprécie principalement si l'employeur effectue un **suivi régulier de la charge de travail du salarié** et si l'accord collectif en définit les modalités. Il importe, selon la Cour, que ce dernier comporte « *les dispositions propres à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié concerné sont raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé* »⁶.

En conséquence, **l'article 2 du projet de loi procède à la sécurisation juridique des conventions de forfait** afin notamment de tenir compte de la jurisprudence de la Cour de cassation. Il n'apporte toutefois **aucun bouleversement à la hiérarchie des normes** puisque depuis 2008 l'accord d'entreprise prime, en la matière, sur l'accord de branche.

L'ordre public pose tout d'abord le **principe de la forfaitisation**, en heures ou en jours, **de la durée du travail** (art. L. 3121-51 nouveau), distingue entre le **caractère hebdomadaire, mensuel ou annuel du forfait en heures** et le **caractère seulement annuel du forfait en jours** (art. L. 3121-52 nouveau) et rappelle que sa mise en place n'est possible qu'avec l'accord du salarié et prend la forme d'une convention individuelle établie par écrit (art. L. 3121-53 nouveau).

La rédaction des règles relatives au forfait en heures est ensuite clarifiée, sans modification de fond : la signature d'une convention sur la semaine ou le mois est ouverte à tout salarié, alors que celles portant sur l'année sont réservées à certains cadres ou salariés autonomes (art. L. 3121-54 nouveau). La garantie d'une rémunération au moins égale à celle applicable dans l'entreprise pour le même nombre d'heures, tout en prenant en compte les majorations pour heures supplémentaires, est maintenue (art. L. 3121-55 nouveau).

Le périmètre des salariés pouvant conclure avec leur employeur une convention de forfait en jours ne connaît pas d'évolution par rapport à celui retenu en 2008 (art. L. 3121-56 nouveau). De même, un salarié en forfait en jours conserve la possibilité de renoncer à des jours de repos en échange

¹ Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 10-19807.

² Cass. soc., 4 février 2015, n° 13-20891.

³ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71107 précité.

⁴ Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-1990.

⁵ Cass. soc., 17 décembre 2014 n° 13-22890.

⁶ Rapport annuel 2014 de la Cour de cassation, p. 77.

d'une majoration de sa rémunération. Sur ce point, le texte **rompt** avec l'état actuel du droit en **limitant à un an la durée de validité de l'avenant** à la convention de forfait déterminant cette majoration et en interdisant sa reconduction tacite (art. L. 3221-57 nouveau).

Le champ de l'ordre public est ensuite étendu à deux principes qui sont la traduction de la jurisprudence et de l'application des règles européennes au forfait jours. Ainsi, s'assurer que la **charge de travail du salarié est raisonnable** et que son **travail peut être réparti de manière équilibrée dans le temps** devient une **responsabilité de l'employeur**. En contrepartie, et s'il a fait en sorte que le droit aux repos quotidien et hebdomadaire ainsi qu'aux congés payés du salarié soit respecté, il ne saurait être tenu pour responsable du fait que le salarié n'en a pas, de sa propre initiative, bénéficié (art. L. 3121-58 nouveau).

Enfin, comme aujourd'hui, **le forfait en jours exclut ses titulaires du respect des durées quotidiennes maximales, hebdomadaires maximales et légale hebdomadaire de travail** (art. L. 3121-60 nouveau).

Le champ de la négociation collective, tel que fixé par la loi du 20 août 2008 précitée, **n'est pas modifié** : des conventions de forfait peuvent être conclues sur la base d'un **accord d'entreprise** ou, à défaut, d'un **accord de branche** (art. L. 3121-61 nouveau). En revanche, **le contenu de la négociation collective est enrichi** pour mieux tenir compte des impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés liés à leur charge de travail.

En plus des **trois clauses aujourd'hui obligatoires** pour tout accord collectif visant à mettre en place des conventions de forfait, **deux ajouts** sont réalisés : l'accord concerné devra **définir la période de référence du forfait**, soit une période de douze mois consécutifs qui peut être différente de l'année civile, ainsi que **les conditions de prise en compte**, pour la rémunération, des **absences**, des **arrivées** et des **départs** en cours de période, sur le modèle de ce qui est prévu à l'heure actuelle pour les accords de modulation du temps de travail (art. L. 3121-62 nouveau, paragraphe I).

Des stipulations spécifiques aux accords portant sur le forfait en jours sont également prévues. Trois domaines devront être traités : les **modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail du salarié** par l'employeur ; les **échanges périodiques entre le salarié et l'employeur** sur sa charge de travail, sa rémunération, les éventuelles difficultés que ce mode d'activité suscite pour sa vie personnelle et l'organisation de l'entreprise ; **l'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion** (art. L. 3121-62 nouveau, paragraphe II). Enfin, l'accord collectif conserve la possibilité de fixer le nombre maximal de jours de repos auxquels un salarié en forfait jours peut renoncer au profit d'une majoration de sa rémunération.

En conséquence, un **cadre supplétif** est institué qui, s'il ne permet pas de conclure des conventions de forfait en l'absence d'accord collectif, permet de **tenir compte des entreprises couvertes par des accords actuellement en vigueur et dont le contenu ne correspond pas à celui défini par le projet de loi**. L'article L. 3121-63 nouveau établit donc **trois règles à respecter** pour que des conventions individuelles puissent être conclues **à défaut de stipulations conventionnelles en ce sens** : un **document de contrôle du nombre de jours travaillés doit être établi** par l'employeur afin de retracer l'intégralité des journées ou demi-journées travaillées, tout en ouvrant la possibilité qu'il soit rempli par le salarié¹ ; **la compatibilité de la charge de travail du salarié avec le respect des repos quotidien et hebdomadaire doit être assurée** par l'employeur et un **entretien annuel** avec le salarié en forfait doit être réalisé, la charge de travail de ce dernier devant être « *raisonnable* ».

Ainsi cet entretien individuel, qui constitue aujourd'hui une obligation pour tous les salariés en forfait jours, n'est plus maintenu sous cette forme qu'à défaut de stipulations d'un accord collectif sur le suivi du salarié, qui pourra prendre une autre forme. Par ailleurs, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année reste fixé à **235 jours** en l'absence de précision contraire dans l'accord collectif instituant le forfait en jours (art. L. 3121-64 nouveau).

7. Application des dispositions relatives à la durée du travail et à l'aménagement des horaires

Les articles L. 3121-65 à L. 3121-67 nouveaux traitent **des modalités d'application** de ce premier chapitre du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, qui porte sur la durée du travail et l'aménagement des horaires et regroupe les dispositions relatives au travail effectif, aux astreintes, aux équivalences, aux durées maximales de travail, à la durée légale de travail et aux heures supplémentaires, à l'aménagement du temps de travail et aux conventions de forfait.

L'article L. 3121-65 nouveau renvoie, comme les articles L. 3121-52 et L. 3122-46 aujourd'hui, à des **décrets en Conseil d'Etat** le soin de les définir, récapitulant les mentions à ces derniers effectuées pour chaque thème. Il les combine pour assurer une **meilleure lisibilité du champ d'intervention du pouvoir réglementaire**. Des dispositions spécifiques à une branche ou une profession peuvent ainsi être prises. Par ailleurs, l'article L. 3121-67 nouveau confie, comme l'article L. 3121-54 actuel, à un décret en Conseil d'Etat le soin de déterminer les modalités de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail à défaut d'accord.

Enfin, l'article L. 3121-66 nouveau permet, par accord collectif de branche étendu ou d'entreprise, de **déroger aux mesures réglementaires relatives aux conditions de recours aux astreintes**, reprenant ainsi l'article L. 3121-53 actuel, et à celles portant sur **l'aménagement et la répartition des**

¹ Mais sous la responsabilité de l'employeur.

horaires de travail à l'intérieur de la semaine, sur les périodes de repos ainsi que sur la récupération des heures perdues, lorsque cette dernière est autorisée par la loi (art. L. 3122-47 actuel).

8. Le travail de nuit

Dérogatoire au droit commun, le recours au travail de nuit est encadré dans un souci de protection de la santé et de la sécurité des salariés. La dernière réforme d'importance de sa réglementation remonte à la loi du 9 mai 2001¹, qui avait institué le premier régime général en la matière, applicable à tous les salariés, alors qu'auparavant seules des dispositions relatives au travail de nuit des femmes et des jeunes travailleurs figuraient dans le code du travail. Elle a notamment étendu de deux heures la période de nuit, passée du créneau de 22 heures à 5 heures au créneau de 21 heures à 6 heures, et supprimé l'interdiction faite aux femmes de travailler la nuit, qui remontait à la loi du 2 novembre 1892² et avait été jugée par la Cour de justice des Communautés européennes³ contraire au principe d'égalité de traitement dans l'emploi entre les femmes et les hommes posé par la directive du 9 février 1976⁴.

En l'état actuel du droit, le travail de nuit a un caractère exceptionnel et est subordonné à la conclusion préalable d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise (art. L. 3122-33), qui doit justifier de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (art. L. 3122-32). Toutefois, si des négociations « loyales et sérieuses » ont été engagées par un employeur en vue de conclure un accord mais n'ont pu aboutir, celui-ci peut affecter des salariés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail (art. L. 3122-36).

La période durant laquelle s'effectue le travail de nuit débute à 21 heures et s'achève à 6 heures, à moins qu'un accord de branche étendu ou d'entreprise l'ait fixée entre 22 heures et 7 heures (art. L. 3122-29). A titre dérogatoire, dans les secteurs du spectacle, du cinéma, de la télévision, de la radio et de la presse, le travail de nuit commence à 24 heures pour terminer à 7 heures.

Tout salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il effectue au moins deux fois par semaine, dans le cadre de son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail durant la période de nuit définie dans son entreprise ou s'il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de nuit (art. L. 3122-31). A défaut d'accord de branche étendu, cette durée est fixée à 270 heures sur douze mois

¹ Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, art. 17 ; JO 10 mai 2001.

² Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et des femmes dans les établissements industriels ; JO 2 et 3 novembre 1892.

³ CJCE, 25 juillet 1991, Stoeckel, C-345/89.

⁴ Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

(art. R. 3122-8). **Un salarié ne peut travailler, chaque jour, plus de 8 heures la nuit**, sauf stipulations contraires d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise pour certains types d'activités¹ ou mise en place d'équipes de suppléance dans les entreprises industrielles. En cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut également autoriser une dérogation temporaire.

Calculée sur douze semaines consécutives, **la durée hebdomadaire maximale de travail** des travailleurs de nuit est fixée à **40 heures** ou, si les caractéristiques propres de l'activité d'un secteur le justifient et qu'un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise le prévoit, à **44 heures**, contre 46 heures pour le travail de jour (art. L. 3122-35).

De plus, **le travail de nuit s'accompagne de contreparties**, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale, au profit des salariés concernés (art. L. 3122-39). L'accord collectif mettant en place le travail de nuit dans l'entreprise doit les définir et également contenir des mesures prévoyant notamment une amélioration des conditions de travail et facilitant l'articulation du travail de nuit avec la vie familiale et les activités sociales (art. L. 3122-40).

Par ailleurs, **les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée**. Le médecin du travail est consulté préalablement à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit (art. L. 3122-38), et **tout salarié appelé à travailler la nuit doit bénéficier d'une visite médicale**, renouvelée ensuite **au moins tous les six mois** (art. L. 3122-42).

Enfin, le **retour au travail de jour** peut s'effectuer dans des conditions variables selon l'évolution de la situation personnelle du salarié. Tout travailleur de nuit bénéficie d'une **priorité** pour obtenir un poste de jour équivalent. Il en va de même pour un salarié qui souhaiterait occuper un poste de nuit (art. L. 3122-43). L'affectation sur un poste de jour peut aussi être demandée par le salarié si le travail de nuit s'avère incompatible avec des obligations familiales « *impérieuses* » (art. L. 3122-44). L'employeur est également tenu de transférer sur un poste de jour un salarié dont l'état de santé, constaté par le médecin du travail, est incompatible avec le travail de nuit (art. L. 3122-45).

Dans le cadre de la nouvelle articulation du droit du travail mise en place par le présent article 2, **la majeure partie de l'encadrement du travail de nuit relève de l'ordre public** auquel les dérogations sont restreintes, ce qui constitue donc une simple réorganisation à droit constant. Il en va ainsi, pour les principaux, des **motifs de recours** au travail de nuit (art. L. 3122-1

¹ Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre les différents lieux de travail du salarié ; activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ; activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production (art. R. 3122-9).

nouveau), de sa définition temporelle dans un **créneau de 9 heures consécutives** comprises entre 21 heures et 7 heures (art. L. 3122-2 nouveau), des **durées quotidienne - 8 heures - et hebdomadaire - 40 heures -** de travail (art. L. 3122-6 et L. 3122-7 nouveaux), de l'obligation pour l'employeur d'offrir un **repos compensateur** et, le cas échéant, une compensation salariale (art. L. 3122-8 nouveau), ainsi que le **suivi médical spécifique** et les circonstances permettant un retour au travail de jour (art. L. 3122-11 à L. 3122-14 nouveaux).

La création d'un **champ de la négociation collective** a pour conséquence de consacrer **la supplétivité de l'accord de branche par rapport à l'accord d'entreprise dans trois domaines pour lesquels jusqu'à présent ces deux niveaux étaient jugés équivalents** par la loi, ce qui permettait aux négociateurs de branche d'interdire, en application de l'article L. 2252-3, toute stipulation dérogatoire dans le cadre de la négociation d'entreprise. Il s'agit de la **mise en place du travail de nuit** dans une entreprise (art. L. 3122-15 nouveau), du **dépassement de la durée quotidienne maximale** de 8 heures pour certaines activités (art. L. 3122-17 nouveau) ainsi que de **l'augmentation de la durée maximale hebdomadaire** de travail jusqu'à 44 heures en moyenne sur 12 semaines (art. L. 3122-18 nouveau). En revanche, **seul un accord de branche étendu** pourra, comme aujourd'hui, **fixer la période de référence** et le **nombre minimal d'heures de travail de nuit à effectuer** durant celle-ci pour obtenir la qualification de travailleur de nuit (art. L. 3122-16 nouveau).

A défaut d'accord collectif, le travail de nuit reste celui effectué entre 21 heures et 6 heures. La seule possibilité de mettre en place **unilatéralement** du travail de nuit dans une entreprise est limitée aux cas où des **négociations loyales et sérieuses** ont été engagées, après autorisation de l'inspecteur du travail (art. L. 3122-21 nouveau). De même, l'état actuel du droit n'est pas modifié concernant le pouvoir détenu par l'inspecteur du travail de définir, si l'activité de l'entreprise le justifie, une période de travail de nuit de 22 heures à 7 heures (art. L. 3122-22 nouveau), ou sur le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, qui reste fixé à **270** sur douze mois consécutifs (art. L. 3122-23 nouveau).

Il convient également de noter qu'**aucune modification n'est apportée au régime du travail en soirée dans les zones touristiques internationales**, institué par la loi du 6 août 2015¹, qui permet aux commerces de détail situés dans ces zones, sous réserve d'être couverts par un accord collectif² le prévoyant, de décaler jusqu'à 24 heures le début de la période de travail de nuit, tout en doublant la rémunération des heures concernées et en offrant un repos compensateur équivalent (art. L. 3122-4 nouveau).

¹ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 précitée, art. 254.

² De branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial.

Néanmoins, **une modification d'importance apparaît dans la surveillance médicale des travailleurs de nuit**. La mention d'un **intervalle maximal de 6 mois entre les visites de suivi** par le médecin du travail d'un salarié travaillant la nuit, jusqu'à présent inscrite à l'article L. 3122-42, **disparaît** de l'article L. 3122-11 nouveau. L'article 44 du projet de loi, qui procède à une réforme plus générale de la médecine du travail, prévoit quant à lui un **suivi différencié** de l'état de santé des salariés en fonction de leurs conditions de travail, de leur état de santé et de leur âge ainsi que des risques professionnels auxquels ils sont exposés (art. L. 4624-1 nouveau). Il institue également un suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé (art. L. 4624-2 nouveau), ce qui devrait concerner les personnes travaillant de nuit, sans toutefois fixer dans la loi de périodicité pour celui-ci.

9. Le travail à temps partiel et le travail intermittent

a) Le travail à temps partiel

Tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, si elle lui est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement, **est considéré comme un salarié à temps partiel**, que sa durée du travail soit mesurée sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle (art. L. 3123-1). Un **régime juridique spécifique** lui est applicable : alors que le code du travail n'impose aucun formalisme au **contrat de travail** à durée indéterminée des salariés à temps plein, celui des salariés à temps partiel doit être **établi par écrit** et comprendre plusieurs **mentions obligatoires**, notamment sa rémunération, la durée de son travail ainsi que sa répartition, ou encore les modalités de communication des modifications des horaires de travail (art. L. 3123-14). Le non-respect de ces dispositions entraîne, en cas de contentieux, la requalification par le juge du contrat de travail du salarié à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

Le temps partiel peut être mis en œuvre dans une entreprise soit à **l'initiative de l'employeur**, soit à la **demande d'un salarié**.

Dans le premier cas, il peut être prévu par un **accord de branche étendu ou un accord d'entreprise**, être pratiqué, en l'absence d'accord, **après avis des institutions représentatives du personnel** ou, si l'entreprise ne compte pas de représentants du personnel, **après information de l'inspecteur du travail** (art. L. 3123-2).

Dans le second cas, un **accord collectif** peut définir les modalités de mise en place du temps partiel en prévoyant les conditions du passage d'un temps complet à un temps partiel ou d'un temps partiel à un temps complet ainsi que la procédure de demande de changement d'horaires à l'employeur et son délai de réponse (art. L. 3123-5). A défaut d'accord, des **dispositions réglementaires** prévoient que le salarié doit saisir son employeur au moins 6 mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel et que celui-ci doit lui répondre dans un délai de trois mois (art. D. 3123-3). Il peut refuser

uniquement si aucun emploi correspondant n'est disponible ou s'il démontre les « *conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise* » qu'aurait une réponse positive à la demande formulée (art. L. 3123-6).

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une **priorité** pour occuper un poste offrant une durée de travail supérieure disponible dans l'entreprise (art. L. 3123-8). Ils bénéficient de plusieurs mesures protectrices visant à assurer leur **égalité de traitement avec les salariés à temps plein** : rémunération proportionnelle à celle du salarié à temps plein occupant un emploi équivalent (art. L. 3123-10), bénéficie des droits reconnus par la loi ou les conventions aux salariés à temps plein (art. L. 3123-11) ou encore décompte de l'ancienneté sur la base d'un emploi à temps plein (art. L. 3123-12).

Depuis la loi du 14 juin 2013¹, transposant dans la loi l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013², **la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine** (art. L. 3123-14-1). Initialement, seules **trois dérogations** à ce principe avaient été autorisées : au cas où un **accord de branche étendu** prévoit une durée inférieure tout en permettant la mise en œuvre d'horaires réguliers ou le cumul de plusieurs activités (art. L. 3123-14-3) ; à la **demande exprès d'un salarié** pour faire face à des contraintes personnelles ou exercer plusieurs activités (art. L. 3123-14-2) ; de droit, **pour les salariés de moins de 26 ans** poursuivant des études (art. L. 3123-14-5).

L'ordonnance du 29 janvier 2015³ a **exclu du plancher de 24 heures** les **contrats de travail d'une durée ne dépassant pas 7 jours** ainsi que les contrats à durée déterminée (CDD) et de travail temporaire conclus pour le **remplacement d'un salarié absent**. Elle a également transformé l'obligation qui était faite aux entreprises employant, avant la loi du 14 juin 2013, des salariés pour une durée inférieure à 24 heures, de leur proposer une durée du travail au moins égale à ce seuil, en une **priorité d'accès à un emploi** de ce type.

Les **conditions d'exercice** de leur emploi par les salariés à temps partiel, et tout particulièrement leur **durée de travail**, font l'objet d'un **encadrement** précis par le code du travail. Ainsi, si l'horaire moyen de travail du salarié a dépassé d'au moins **deux heures, sur 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines sur 15 semaines**, l'horaire inscrit dans son contrat de travail, ce dernier est **automatiquement modifié** et porté à cette nouvelle durée, sauf opposition du salarié (art. L. 3123-15).

¹ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, art. 12 ; JO 16 juin 2013.

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.

³ Ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ; JO 30 janvier 2015.

De même, **la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut compter plus d'une interruption ou une interruption de plus de deux heures**, sauf accord de branche étendu ou d'entreprise définissant des amplitudes horaires durant lesquelles s'exerce l'activité et offrant des contreparties spécifiques (art. L. 3123-16). Par ailleurs, toute modification de la répartition de sa durée de travail doit être notifiée au salarié **au moins 7 jours à l'avance** (art. L. 3123-21), un accord de branche étendu ou d'entreprise pouvant abaisser ce délai à trois jours (art. L. 3123-22) tout en prévoyant des contreparties. Le refus du salarié, lorsqu'une telle modification n'est pas prévue à son contrat de travail, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement (art. L. 3123-24).

Un salarié à temps partiel peut accomplir des **heures complémentaires** au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de **10 %** de ce total. Ces heures, qui ne peuvent porter sa durée de travail au niveau de la durée légale, sont **majorées de 10 %** (art. L. 3123-17). Par accord de branche étendu ou accord d'entreprise, les heures complémentaires peuvent être portées **jusqu'au tiers** de la durée inscrite au contrat (art. L. 3123-18), majorées de **25 %** en l'absence d'accord ou d'un taux compris entre **10 %** et **25 %** fixé conventionnellement.

Enfin, la loi du 14 juin 2013 a permis, dans le cadre fixé par un accord de branche étendu, **d'augmenter temporairement par avenant au contrat de travail la durée de travail** prévue par celui-ci. Les heures effectuées dans ce cadre n'ont pas à être obligatoirement majorées, tandis que les heures complémentaires effectuées en sus le sont d'au moins **25 %**. Il appartient à l'accord collectif de déterminer le **nombre maximal d'avenants** pouvant être signés, dans le respect d'un **plafond de huit par an**, de fixer la majoration éventuelle des heures qu'ils comprennent et de définir les critères selon lesquels certains salariés peuvent bénéficier prioritairement de ces compléments d'heures.

La réécriture de ces dispositions selon la tripartition proposée par le rapport Combrexelle fait figurer la **majeure partie** d'entre elle **au niveau de l'ordre public**, qu'il s'agisse de la **définition du travail à temps partiel** (art. L. 3123-1 nouveau), des **mesures qui protègent les salariés à temps partiel** et garantissent leur égalité de traitement avec les salariés à temps complet (art. L. 3123-5 nouveau) ou des **mentions obligatoires du contrat de travail** (art. L. 3123-6 nouveau). C'est également à ce niveau qu'est fixé le **principe d'une durée minimale de travail** (art. L. 3123-7 nouveau) et de ses dérogations de droit, de la **majoration des heures complémentaires** (art. L. 3123-8 nouveau) et du respect par l'employeur d'un délai de prévenance avant tout changement de la répartition de la durée de travail d'un de ses salariés à temps partiel (art. L. 3123-11 nouveau).

Le **champ de la négociation collective** ne connaît quant à lui **pas d'évolution de son périmètre** par rapport à l'état actuel du droit. Dans ses **modalités d'application**, l'**accord d'entreprise** primera désormais sur l'accord de branche pour :

- la **mise en place d'horaires de travail à temps partiel** à l'initiative de l'employeur (art. L. 3123-17 nouveau) ;
- le **relèvement du plafond des heures complémentaires** de 10 % au tiers de la durée inscrite au contrat de travail des salariés (art. L. 3123-20 nouveau) ;
- la **répartition des horaires de travail dans la journée** (art. L. 3123-23 nouveau) ;
- la **détermination d'un délai de prévenance compris entre 3 et 7 jours** en cas de modification de la répartition de la durée du travail et la fixation des contreparties apportées aux salariés concernées (art. L. 3123-24 nouveau).

En revanche, un **accord de branche étendu** restera nécessaire pour :

- proposer à un salarié à temps partiel souhaitant obtenir une durée de travail supérieure un **poste à temps complet** ou au moins à la durée minimale hebdomadaire **ne relevant pas de sa catégorie professionnelle**. Le projet de loi introduit ici, toujours dans le même cadre conventionnel, la faculté pour un employeur de proposer à un salarié à temps complet un emploi à temps partiel extérieur à sa catégorie professionnelle (art. L. 3123-18 nouveau) ;
- **fixer une durée minimale hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures** (art. L. 3123-19 nouveau) ;
- **fixer un taux de majoration au moins égal à 10 % mais inférieur à 25 %** pour les heures complémentaires comprises entre 10 % et le tiers des heures inscrites au contrat de travail (art. L. 3123-21 nouveau) ;
- prévoir la possibilité d'**augmenter temporairement par avenant la durée de travail** des salariés à temps partiel (art. L. 3123-22 nouveau).

Enfin, comme aujourd'hui, il revient soit à un accord de branche étendu, soit à un accord d'entreprise de déterminer les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant moins de 24 heures par semaine sont regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes (art. L. 3123-19 nouveau, al. 2).

Le **cadre supplétif** applicable à défaut d'accord collectif **constitue une reprise du droit actuel**. L'employeur conserve la possibilité de mettre en place des horaires à temps partiel unilatéralement, après consultation des IRP ou, en leur absence, information de l'inspecteur du travail (art. L. 3123-26 nouveau). **La durée minimale de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel reste de 24 heures** (art. L. 3123-27 nouveau) tandis que le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées est limité à **10 %** des heures contractuelles (art. L. 3123-28 nouveau), leur majoration

étant de 10 % et au-delà, en cas d'accord le prévoyant, de 25 % (art. L. 3123-29 nouveau). De même, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être interrompue qu'une seule fois, et pour une durée inférieure à deux heures (art. L. 3123-30 nouveau). Toute modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée dans un délai de 7 jours **ouvrés**, cette dernière **précision** sur la notion de jour retenue constituant la seule modification entre l'article L. 3123-21 actuel et l'article L. 3123-31 nouveau.

b) Le travail intermittent

Institué par la loi du 19 janvier 2000¹ en lieu et place du contrat de travail à temps partiel annualisé, qui avait lui-même été substitué par la loi du 20 décembre 1993² à un mécanisme antérieur de travail intermittent mis en place en 1986³, le **contrat de travail intermittent** peut être conclu dans les entreprises, lorsqu'elles sont couvertes par un **accord de branche étendu ou d'entreprise**, afin de **pourvoir des emplois permanents**, dont cet accord fait la liste, qui « *par nature* » font **s'alterner périodes travaillées et non-travaillées** (art. L. 3123-31).

Contrat dérogatoire du droit commun, le contrat de travail intermittent est à **durée indéterminée** et doit être **établi par écrit**. Le code du travail fait la liste de ses **clauses obligatoires**, dont certaines (qualification du salarié, éléments de la rémunération) sont identiques à celle du contrat de travail à temps partiel. D'autres, comme la durée annuelle minimale de travail ou encore ses périodes de travail, lui sont spécifiques (art. L. 3123-33). Seul l'accord du salarié permet d'effectuer des heures de travail dépassant d'un tiers la durée annuelle minimale de travail fixée contractuellement (art. L. 3123-34).

Comme un salarié à temps partiel, **un salarié en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits et modalités de calcul de l'ancienneté qu'un salarié à temps complet**, sauf aménagements conventionnels spécifiques (art. L. 3123-36). Dans le secteur du spectacle vivant et enregistré, pour lequel, en raison de sa nature et selon l'appréciation portée par le pouvoir réglementaire (art. D. 3123-35), il n'est pas possible de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail en leur sein, l'accord collectif doit déterminer les adaptations à apporter, en particulier concernant les conditions de refus, par le salarié, des dates et horaires de travail proposés (art. L. 3123-35).

¹ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée, art. 14.

² Loi n° 93-1313 quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, art. 43 ; JO 2 février 1994.

³ Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 modifiant les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée déterminée, au travail temporaire et au travail à temps partiel, art. 10 ; JO 12 août 1986.

Il faut noter que la loi du 14 juin 2013¹ avait permis, à titre **expérimental**, aux entreprises de moins de 50 salariés relevant des conventions collectives des organismes de formation, du commerce des articles de sport et de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie² de conclure des contrats de travail intermittents même en l'absence d'accord collectif. Cette expérimentation s'est achevée le 31 décembre 2014, mais **le Gouvernement n'a jamais remis son rapport d'évaluation au Parlement.**

La **seule modification** apportée par le présent article 2 au régime du travail intermittent consiste à **faire primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche étendu pour la mise en place de contrats de travail intermittents** (art. L. 3123-33 nouveau) et la **définition des emplois permanents** pouvant être pourvus par ce biais (art. L. 3123-38 nouveau).

Le champ de l'ordre public reste ici encore très large : durée indéterminée, nature des postes concernées et clauses obligatoires du contrat de travail intermittent (art. L. 3123-34 nouveau) ; limites dans lesquelles des heures au-delà de la durée minimale annuelle inscrite au contrat peuvent être effectuées (art. L. 3123-35 nouveau) ; égalité de traitement avec les salariés à temps complet (art. L. 3123-36 nouveau). De plus, le régime dérogatoire permettant aux entreprises adaptées de conclure des contrats de travail intermittents avec des travailleurs handicapés même en l'absence d'accord collectif, institué par la loi du 23 février 2005³, est maintenu (art. L. 3123-27 nouveau).

La négociation collective reste indispensable pour que des contrats de travail intermittents soient signés dans une entreprise. Son contenu reste inchangé, aussi bien en matière de droits conventionnels spécifiques pour les salariés concernés que de modalités de calcul de la rémunération, qui peut être indépendante de l'horaire réel, tandis que les règles spécifiques en matière de répartition des heures de travail pour le secteur du spectacle vivant et enregistré sont préservées (art. L. 3123-38 nouveau).

Enfin, **cette section ne comporte aucune disposition supplétive.** En effet, la mise en place du contrat de travail intermittent étant facultative, il n'y a pas lieu de prévoir un cadre juridique applicable en l'absence d'accord.

¹ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 précitée, art. 24.

² Désignées par l'arrêté du 19 juin 2013 déterminant les secteurs pouvant à titre expérimental dans les entreprises de moins de cinquante salariés conclure des contrats de travail à durée indéterminée intermittents en l'absence de convention ou d'accord collectif en application de l'article 24 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, NOR : ETST1315597A ; JO 28 juin 2013.

³ Loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux, art. 69 ; JO 24 février 2005.

10. Le repos quotidien

La loi du 13 juin 1998¹ a transposé les dispositions de la directive du 23 novembre 1993² relatives au repos quotidien des salariés. Depuis cette date, le code du travail précise que **tout salarié bénéficie d'au moins onze heures consécutives de repos entre deux journées de travail** (art. L. 3131-1).

Des **dérogations** sont possibles, **par accord de branche étendu ou accord d'entreprise**, au profit d'activités caractérisées par « *la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'interventions fractionnées* » (art. L. 3131-2). Il s'agit par exemple des activités de garde, de surveillance visant à assurer la protection des biens et des personnes, des prestations de transport ou encore des activités organisées par équipes successives (art. D. 3131-1). En l'absence d'accord, l'employeur peut par ailleurs, sous sa propre responsabilité et après information de l'inspecteur du travail, **réduire temporairement le repos quotidien pour la réalisation de travaux urgents** ou faire face à un **surcroît d'activité** (art. D. 3131-4 et D. 3131-5). Toutefois, **le repos quotidien ne peut alors être inférieur à neuf heures** (art. D. 3131-3) et des périodes de repos équivalentes ou des contreparties doivent être offertes aux salariés (art. D. 3131-6).

L'article 2 du projet de loi n'apporte aucune modification à la règle centrale en matière de repos quotidien, qu'il fait figurer dans l'ordre public : la durée minimale du repos quotidien reste fixée à onze heures consécutives (art. L. 3131-1 nouveau). La principale évolution consiste, **pour déroger à cette durée** dans les activités pour lesquelles la continuité du service doit être garantie ou qui reposent sur des périodes d'intervention fractionnées, à rendre **l'accord de branche subsidiaire par rapport à l'accord d'entreprise** (art. L. 3131-2 nouveau).

A défaut d'accord, il revient au pouvoir réglementaire, comme aujourd'hui, de fixer les conditions de dérogation à la durée minimale de repos quotidien. Toutefois, alors qu'en l'état actuel du droit le code du travail ouvre une telle possibilité en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité, l'article L. 3131-3 nouveau la restreint à cette dernière situation.

11. Les jours fériés

Le code du travail, à son article L. 3133-1, désigne 13 jours fériés (le 1^{er} janvier ; le lundi de Pâques ; le 1^{er} mai ; le 8 mai ; l'Ascension ; le lundi de Pentecôte ; le 14 juillet ; l'Assomption ; la Toussaint ; le 11 novembre ; le jour de Noël), **dont un seul est obligatoirement chômé : le 1^{er} mai** (art. L. 3133-4). En cas de chômage des jours fériés, les heures de travail perdues ne peuvent pas être récupérées (art. L. 3133-2) et les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté ne peuvent subir de perte de salaire

¹ Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée, art. 6.

² Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 précitée, art. 3.

(art. L. 3133-3). Dans le cas spécifique du 1^{er} mai, cette protection de la rémunération est étendue à tous les salariés (art. L. 3133-5). Seuls les entreprises qui, « *en raison de la nature de leur activité* », ne peuvent l'interrompre sont autorisées à fonctionner le 1^{er} mai. Elles doivent dans ce cas verser une **indemnité** à leurs salariés (art. L. 3133-6). La Cour de cassation a jugé¹ qu'il s'agit d'une disposition d'ordre public, à laquelle une convention collective ne peut déroger ou apporter d'aménagements.

Instituée en 2004² pour financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, la **journée de solidarité** était initialement fixée, en l'absence d'accord collectif, au lundi de Pentecôte. En l'état actuel du droit, ses modalités d'accomplissement doivent être définies, depuis la loi du 16 avril 2008³, par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. Elle peut prendre la forme du **travail d'un jour férié** autre que le 1^{er} mai, du **travail d'un jour de repos accordé dans le cadre d'un accord de modulation du temps de travail** ou du **travail de toute autre période de 7 heures précédemment non travaillées** (art. L. 3133-8). Ses **heures** ne sont **pas rémunérées** et ne constituent ni des heures supplémentaires ni, pour les salariés à temps partiel, des heures complémentaires. Si aucun accord n'est conclu, il appartient à l'employeur d'en fixer les modalités d'accomplissement, après consultation des représentants du personnel.

L'article 2 du présent projet de loi apporte **une seule modification au régime juridique des jours fériés**, qui aboutit à inscrire dans la loi une pratique courante tout en en restreignant le champ. Il consacre au niveau de l'**ordre public** la **liste des jours fériés légaux** (art. L. 3133-1 nouveau) ainsi que les règles protectrices des salariés lorsqu'ils sont chômeurs (non récupération et maintien du salaire ; art. L. 3133-2 et L. 3133-3 nouveaux). **Il crée un champ de la négociation collective**, jusqu'à présent absent de la loi, et fait primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche pour définir les jours fériés chômeurs (art. L. 3133-3-1 nouveau). En conséquence, **de manière supplétive**, il revient à l'employeur de déterminer les jours fériés chômeurs dans son entreprise (art. L. 3133-3-2 nouveau).

Le cadre juridique limitant l'activité le 1^{er} mai reste inchangé : aucune marge n'est ouverte à la négociation collective et l'ensemble des règles actuelles (chômage obligatoire, indemnisation du travail réalisé dans les entreprises devant rester ouvertes, etc.) sont d'ordre public (art. L. 3133-4 à L. 3133-6 nouveaux).

¹ Cass. soc., 30 novembre 2004, n° 02-45785.

² Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, art. 2 ; JO 1^{er} juillet 2004.

³ Loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité, art. 1 ; JO 17 avril 2008.

Enfin, la loi du 16 avril 2008 avait d'ores et déjà fait primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche pour déterminer les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité. Le champ de la négociation collective n'est donc pas modifié (art. L. 3133-8 nouveau).

En l'absence d'accord, il reviendra toujours à l'employeur de définir les conditions dans lesquelles la journée de solidarité est réalisée dans son entreprise (art. L. 3133-12 nouveau). Le régime spécifique à l'Alsace-Moselle (alinéa 7 de l'article L. 3133-8 actuel), qui interdit que la journée de solidarité soit fixée le premier ou le second jour de Noël ainsi que le Vendredi Saint, est préservé et inséré dans le chapitre de ce titre III du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail consacré aux dispositions spécifiques, en matière de repos hebdomadaire et durant les jours fériés, aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin (art. L. 3134-16 nouveau).

12. Les congés payés

Depuis la loi du 20 juin 1936, tout salarié a droit chaque année à un congé payé (art. L. 3141-1). Ouvert dès l'embauche, il s'élève à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif (art. L. 3141-3), dans la limite de 30 jours ouvrables par an, l'ancienne condition d'ancienneté d'un mois pour l'ouverture de ce droit, abaissée à dix jours par la loi du 20 août 2008¹, ayant été supprimée par la loi du 22 mars 2012² en raison de son incompatibilité avec la jurisprudence communautaire³ relative à l'application de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 précitée.

Alors qu'un mois de travail effectif équivaut à quatre semaines ou 24 jours de travail (art. L. 3141-4) pour calculer la durée du congé, les périodes de congé payé, de congé de maternité ou de paternité, les contreparties obligatoires en repos accordées en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires, les jours de repos octroyés dans le cadre d'un accord de répartition des horaires de travail sur l'année, les périodes d'arrêt maladie, dans la limite d'une durée d'un an ininterrompue, ainsi que les périodes de service national constituent également du travail effectif (art. L. 3141-5). Les salariées bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge de moins de 15 ans (art. L. 3141-9).

Un accord collectif peut majorer la durée du congé annuel en fonction de l'âge ou de l'ancienneté des salariés (art. L. 3141-8), tandis que les stipulations conventionnelles ou les usages plus généreux priment sur la durée légale des congés payés et ses modalités de calcul (art. L. 3141-10). Les droits à congés payés acquis et consommés s'apprécient sur une période de référence qui s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (art. R. 3141-3). Seul un accord de modulation ou de

¹ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 précitée, art. 22.

² Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 précitée, art. 50.

³ Cf. CJCE, 26 juin 2001, *Bectu*, C-173/99 et CJUE, 24 janvier 2012, *Dominguez*, C-282/10.

répartition de la durée du travail sur l'année peut fixer une autre date (art. L. 3141-11), toute autre dérogation étant interdite, que ce soit à l'initiative de l'employeur, par accord collectif ou usage, cette règle étant d'ordre public¹.

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits (art. L. 3141-12) durant la **période de prise des congés**, fixée conventionnellement ou, à défaut, par l'employeur (art. L. 3141-13) et qui doit au moins s'étendre du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. C'est l'employeur qui, en l'absence d'accord collectif applicable ou d'usage, fixe **l'ordre des départs en congé des salariés** (art. L. 3141-14). Il doit pour cela prendre en compte **plusieurs critères**, notamment la situation de famille des bénéficiaires, leur ancienneté ainsi que leurs autres activités professionnelles (art. L. 3141-15). Un droit à un congé simultané est reconnu aux conjoints travaillant dans la même entreprise, tandis que l'employeur ne peut pas, hors circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ en congé moins d'un mois à l'avance (art. L. 3141-17).

Un salarié ne peut pas prendre, en une seule fois, un congé d'une durée supérieure à 24 jours ouvrables, sauf contraintes géographiques particulières (art. L. 3141-17) Lorsque le congé est supérieur à **12 jours**, il peut être **fractionné** avec l'accord du salarié (art. L. 3141-18). Dans ce cas, une fraction d'au moins 12 jours continus doit être attribuée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, le reste pouvant l'être en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Dans ce cas, **un jour de congé supplémentaire** doit être attribué à tout salarié prenant entre trois et cinq jours de congé après le 31 octobre et avant le 1^{er} mai, et **deux jours** lorsque ce nombre est au moins égal à six. Il peut néanmoins être dérogé à cette règle avec l'accord du salarié ou par voie conventionnelle (art. L. 3141-19).

Le **report de jours de congé** jusqu'au 31 décembre de l'année suivante n'est possible, si un accord collectif le prévoit, qu'en cas de décompte de la durée de travail du salarié sur l'année. La loi fixe toutefois plusieurs clauses obligatoires à cet accord : il doit notamment déterminer les modalités de rémunération de ces jours de congé reportés et les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, toujours à la demande du salarié (art. L. 3141-21). L'employeur a la faculté de s'y opposer.

Le salarié bénéficie, durant toute la durée de son congé, du versement d'une **indemnité de congé** dont le montant est en principe égal au dixième de la rémunération qu'il a perçue au cours de la période de référence (1^{er} juin - 31 mai) mais qui ne peut être inférieur à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé durant cette période (art. L. 3141-22). Il appartient à l'employeur de retenir la méthode la plus favorable au salarié, sans préjudice de stipulations contractuelles ou d'usages fixant des indemnités plus élevées (art. L. 3141-25).

¹ Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-41525.

En cas de rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, et si ce dernier n'a pas pu bénéficier de la totalité de son droit à congé, l'employeur doit lui verser une **indemnité compensatrice** (art. L. 3141-26). Il faut noter que celle-ci est désormais **due quelle que soit le motif de rupture du contrat de travail**. Le Conseil constitutionnel a récemment estimé, dans une décision du 2 mars 2016¹, que le fait de priver les personnes licenciées pour faute lourde de l'indemnité compensatrice de congés payés méconnaissait le principe d'égalité dans la mesure où les salariés dont l'employeur est affilié à une caisse de congés payés conservent leur indemnité compensatrice dans de telles circonstances.

En effet, dans certaines professions, le pouvoir réglementaire peut rendre obligatoire l'adhésion des employeurs à des **caisses de congés payés**, en particulier lorsque les salariés ne sont pas occupés de façon continue chez un même employeur durant la période de référence permettant de calculer le droit au congé (art. L. 3141-30). Sont concernés les secteurs du **bâtiment et des travaux publics** (art. D. 3141-12), les **intermittents du spectacle** (art. D. 7121-38), les **travailleurs intermittents des transports** (art. D. 1325-2 du code des transports) ainsi que les **personnels de manutention des ports** (art. D. 5343-34 du même code).

A cette réglementation qui s'est construite par strates successives depuis maintenant 80 ans le projet de loi apporte **deux modifications significatives**, sans pour autant en remettre en cause l'équilibre. Il ouvre la possibilité à la **négociation d'entreprise** ou, à défaut, de branche, de :

- **déterminer librement de début de la période de référence** pour l'acquisition des congés (art. L. 3141-10 nouveau) ;

- fixer les **délais** à respecter par l'employeur s'il souhaite **modifier l'ordre et les dates des départs en congé** (art. L. 3141-15 nouveau).

Le reste constitue une **réorganisation à droit constant** du chapitre du code du travail consacré aux congés payés. En préambule, il est rappelé que le congé payé est un **droit annuel du salarié**, à la charge de l'employeur (art. L. 3141-1 nouveau), et que les personnes de retour d'un congé de maternité ou d'adoption peuvent, nonobstant la période retenue pour le personnel de l'entreprise, bénéficier de leur congé payé (art. L. 3141-2 nouveau). Les dispositions relatives à la durée du congé sont d'ordre public et donc inchangées (art. L. 3141-3 à L. 3141-9 nouveaux). **Le champ de la négociation collective est légèrement étendu** (cf. *supra*), la majoration éventuelle de la durée du congé en fonction de l'âge ou de l'ancienneté étant maintenue (art. L. 3141-10 nouveau). A défaut d'accord, il appartient au pouvoir réglementaire, comme aujourd'hui, de fixer le début de la période de référence (art. L. 3141-11 nouveau).

¹ Conseil constitutionnel, décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016.

La définition des modalités de prise des congés laisse plus de place à la négociation collective. Ainsi, le présent article 2 fait primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche pour fixer la période de prise de congé et l'ordre des départs des salariés durant celle-ci (art. L. 3141-15 nouveau). En revanche, **il n'est pas possible d'exclure la période du 1^{er} mai au 31 octobre de celle retenue pour la prise de congé** (art. L. 3141-13 nouveau) ou de refuser un congé simultané aux conjoints travaillant dans une même entreprise. A défaut d'accord, il est de la responsabilité de l'employeur, après consultation des IRP, d'établir les conditions de prise des congés dans son entreprise (art. L. 3141-16 nouveau).

L'application de la nouvelle architecture du code du travail aux **règles de fractionnement** et de report des congés aboutit à confier à l'accord d'entreprise le soin de déterminer la période pendant laquelle un congé d'au moins douze jours consécutifs doit être attribuée ainsi que les conditions dans lesquelles, au-delà de ce seuil, les congés sont fractionnés (art. L. 3141-21 nouveau). De même, **c'est désormais à l'accord d'entreprise plutôt qu'à l'accord de branche de prévoir les conditions de report des congés pour les salariés dont le temps de travail est décompté sur l'année** (art. L. 3141-22 nouveau). Si aucun accord n'est signé, l'article L. 3141-23 nouveau maintient les règles actuelles (fraction d'au moins douze jours ouvrables continue attribuée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ; au-delà, fractionnement en une ou plusieurs fois et jours de congés supplémentaires), une dérogation restant possible avec l'accord du salarié.

L'ensemble des dispositions relatives à l'**indemnité de congés payés**, qu'il s'agisse de son versement, de son mode de calcul ou de son montant, sont **d'ordre public** et il ne peut y être dérogé par voie d'accord (art. L. 3141-24 à L. 3141-31 nouveau). Elles ne sont donc pas modifiées par le projet de loi. Il en va de même pour les **caisses de congés payés** (art. L. 3141-32 et L. 3141-33 nouveaux).

13. Les coordinations avec les autres dispositions législatives applicables

Les 86 derniers alinéas de l'article 2 du présent projet de loi procèdent à des **coordinations**, au sein de différents codes et lois en vigueur, pour tenir compte des changements de numérotation des dispositions du code du travail relative à la durée du travail dont il est la source.

Ils apportent ainsi des modifications au **code de l'action sociale et des familles** (Casf ; paragraphe V), au **code général des impôts** (CGI ; paragraphe VI), au **code minier** (paragraphe VII) ou encore au **code rural et de la pêche maritime** (CRPM ; paragraphe VIII). Au sein de ce dernier, un principe général d'application du code du travail aux salariés agricoles est rappelé, sauf dispositions particulières prévues par le CRPM (article L. 713-19 qui devient l'article L. 713-2 nouveau de ce code). Les dispositions de droit commun en matière de récupération d'heures perdues, de travail effectif, d'équivalence et d'astreintes leur sont appliquées.

Plusieurs références obsolètes sont corrigées au sein **du code de la sécurité sociale** (CSS ; paragraphe IX) tandis que le **code des transports**, qui fait de nombreux renvois au code du travail concernant la réglementation du travail des salariés des secteurs des transports routier, aérien et maritime, fait l'objet de coordinations à **14** de ses articles (paragraphe X).

Enfin, l'article 2 met en cohérence le code du travail avec la réécriture du titre II du livre I^{er}, des chapitres I^{er} et III du livre III et du chapitre I^{er} du titre IV de sa troisième partie à laquelle il procède, en réalisant les coordinations nécessaires avec **30** ses articles.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté 10 amendements à cet article. A l'initiative de son rapporteur, elle a rétabli la **consultation des institutions représentatives du personnel** en cas de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail en raison de circonstances exceptionnelles, leur information sur les modalités d'accomplissement des heures supplémentaires inscrites dans le contingent annuel et leur consultation sur celles effectuées au-delà ainsi que leur consultation annuelle quand, en l'absence d'accord collectif, les modalités d'utilisation du contingent et de son éventuel dépassement n'ont pu être définies conventionnellement.

Elle a adopté trois amendements identiques, présentés par des députés membres des groupes écologiste, socialiste, républicain et citoyen (SRC) et de la gauche démocratique et républicaine (GDR), visant à **supprimer l'exonération de responsabilité** mise en place, à l'article L. 3121-58 nouveau, en faveur des employeurs ayant fixé, pour leurs salariés en forfait jours, des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect de leur droit au repos et aux congés, dès lors qu'un de ces salariés, de sa propre initiative, n'en aurait pas bénéficié.

Par un amendement des députés écologistes, la commission a souhaité **interdire toute possibilité de dérogation conventionnelle à la durée minimale de repos quotidien**, sans toutefois supprimer l'article définissant le champ de la négociation collective en la matière. Elle a enfin, par deux amendements du groupe SRC, prévu qu'un salarié pourrait prendre des congés dès son embauche, dans la mesure où il aurait acquis des droits en ce sens, et supprimé la règle selon laquelle un salarié licencié pour faute lourde ne bénéficie pas d'une indemnité compensatrice de congés payés, jugée contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 2 mars 2016 précitée.

Par rapport au texte de la commission, le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution a été modifié par **168 amendements**.

158 d'entre eux, présentés par le rapporteur, sont rédactionnels, de précision ou de clarification. L'un des autres amendements du rapporteur retenus a **supprimé la restriction de la définition du cadre dirigeant à ceux participant à la direction de l'entreprise**, afin de tenir compte de la situation des dirigeants d'établissements, qui peuvent parfois disposer d'une très grande autonomie et d'une délégation de pouvoir très étendue, notamment en matière d'embauche. Il a également souhaité préciser que l'employeur devrait s'assurer « *régulièrement* » que la charge de travail de ses salariés en forfait jours est raisonnable.

Le champ de la négociation collective concernant la mise en place d'astreintes a par ailleurs été explicité puisqu'il inclut désormais les délais de prévenance de ses salariés que l'employeur doit respecter.

A l'initiative de députés membres du groupe RRDP, la prise en compte de la présence dans un foyer d'une personne, enfant ou adulte, handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie pour déterminer l'ordre des départs en congés et déroger à la règle selon laquelle un congé ne peut dépasser 24 jours ouvrables continus a été introduite.

Un amendement de nos collègues députés Stéphane Travert et Richard Ferrand est venu apporter un **aménagement à la réforme des dérogations au repos dominical** qui figurait dans la loi du 6 août 2015¹. Il prévoit que la liste des dérogations accordées par le maire de chaque commune, les « dimanches du maire », dont cette loi a porté le plafond annuel de cinq à douze, qui doit en l'état actuel du droit être établie au plus tard le 31 décembre de l'année précédente, pourra être modifiée en cours d'année, en respectant les consultations obligatoires (conseil municipal et, au-delà de cinq dimanches, avis conforme de l'établissement public de coopération intercommunale [EPCI]), au moins deux mois avant le premier dimanche concerné.

Sur proposition de notre collègue députée Catherine Coutelle, présidente de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, et de plusieurs de ses collègues, le texte considéré comme adopté par l'Assemblée nationale a codifié, à l'article L. 3123-27 nouveau, la demande d'un **bilan qualitatif et quantitatif sur les accords de branche dérogeant à la durée minimale légale de travail à temps partiel de 24 heures hebdomadaires**.

Enfin, **le Gouvernement a rétabli les possibilités de déroger au repos quotidien de 11 heures consécutives**, supprimées par la commission mais qui figurent aujourd'hui dans plusieurs accords de branche et sont encadrées par la réglementation européenne.

¹ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 précitée, art. 250.

III - La position de votre commission

En préambule, vos rapporteurs tiennent à souligner qu'ils partagent la philosophie de la réorganisation du droit du travail promue par cet article. Elle s'inscrit dans un mouvement débuté il y a 34 ans avec l'ordonnance du 16 janvier 1982¹, qui a autorisé l'accord de branche, à déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés en matière de contingent annuel d'heures supplémentaires.

Surtout, elle confirme la pertinence des choix fait par le législateur et le Gouvernement dans la loi du 4 mai 2004², qui avait permis à l'accord d'entreprise de déroger à l'accord de branche dans toutes les matières, à l'exception des salaires minima, des classifications, de la prévoyance et de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, sauf stipulation contraire à l'accord de branche. En outre, les lois des 16 avril³ et 20 août 2008⁴ ont affirmé le primat de l'accord d'entreprise sur les autres sources conventionnelles de droit pour mettre en application le cadre fixé par la loi en matière de durée du travail. Conforter la légitimité de la négociation d'entreprise et confier l'élaboration de la norme, lorsqu'il est souhaitable que celle-ci puisse être adaptée à la situation et aux besoins particuliers de chaque entreprise, à ceux qui la mettront en œuvre et sont donc les mieux à même d'en évaluer la pertinence : tels sont les principes sur lesquels le droit du travail français, dont la complexité n'est plus à démontrer, doit être reconstruit. Huit ans après la première étape de cette révolution copernicienne, il était devenu indispensable de l'approfondir et d'offrir aux entreprises, dans un cadre législatif garantissant le respect des droits fondamentaux de leurs salariés, la possibilité de construire, avec les représentants du personnel, une organisation de l'activité suffisamment adaptée pour assurer leur compétitivité et leur pérennité face à une concurrence internationale de plus en plus marquée.

Toutefois, l'examen attentif des dispositions de l'article 2 tend à démontrer qu'elles ne sont pas à la hauteur de cette ambition et qu'elles n'apportent qu'un nombre limité d'avancées par rapport à la loi du 20 août 2008.

L'article 2 se situe tout d'abord en retrait par rapport aux recommandations du rapport Combrexelle, qui l'a pourtant inspiré. Celui-ci proposait en effet de faire naître dès 2016 une « dynamique nouvelle de la négociation »⁵ dans quatre champs où son intervention répondrait à une « urgence » du point de vue social et économique. Sans attendre la réécriture à moyen terme de l'ensemble du code du travail sur la base de la nouvelle

¹ Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 précitée.

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. 42 ; JO 5 mai 2004.

³ Loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 précitée.

⁴ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 précitée.

⁵ Jean-Denis Combrexelle, *op. cit.*, p. 80.

architecture qu'il propose, ce rapport considérait qu'en matière de **temps de travail**, de **conditions de travail**, de **salaires** et d'**emploi** les dispositions du code du travail devaient être modifiées pour conférer à la négociation d'entreprise une place centrale dans la définition de leurs modalités d'application. Il suggérait même d'aller plus loin en incitant à réfléchir à la définition, par accord collectif, du seuil de déclenchement des heures supplémentaires¹.

Force est de constater que **l'article 2 constitue une traduction pour le moins minimaliste de ces recommandations**. En effet, le Gouvernement a décidé de ne traiter que du temps de travail, sans juger nécessaire d'étendre aux conditions de travail, à l'emploi et aux salaires la relance de la négociation collective. De plus, ce choix l'a conduit à traiter une **thématique déjà très largement renvoyée à la négociation d'entreprise grâce à la loi du 20 août 2008**. En conséquence, malgré un article de loi de 55 pages et 716 alinéas dans sa version initiale, **les modifications de fond sont peu nombreuses**, celles ayant une **portée réelle** et étant de nature à avoir un impact profond sur le fonctionnement des entreprises l'étant **encore moins**.

Aux yeux de vos rapporteurs, cet article contenait, dans sa rédaction initiale, **trois mesures d'importance**, susceptibles de permettre aux entreprises, dans le cadre d'un dialogue social responsable, d'**accompagner** sur le plan organisationnel **les évolutions et aléas de leur activité**, qu'il s'agisse de son ralentissement ou de son accélération prévisibles.

Il en va ainsi de la **place centrale reconnue à l'accord d'entreprise pour définir**, dans le respect d'un plancher de 10 %, **le taux de majoration des heures supplémentaires**. De même, tout en restant soumise à la signature préalable d'un accord de branche, **la possibilité de conclure des accords d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année apporte une réponse pertinente aux besoins de certaines entreprises industrielles** dont les perspectives d'activité, notamment lorsqu'elles lancent de nouveaux projets, se mesurent sur une base biennale ou triennale.

Enfin, la **sécurisation juridique des conventions de forfait en jours**, en lien avec les dispositions de l'article 5, va permettre de lever les incertitudes juridiques qui pèsent sur de nombreuses entreprises en raison de la jurisprudence de la Cour de cassation, et ce alors que, selon les informations fournies par le Gouvernement dans l'étude d'impact annexée au projet de loi, **47 % des cadres étaient au forfait en jours en 2010**, soit plus de **1,4 million de salariés** et, qu'en 2014 **13,3 %** des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus avaient leur travail organisé sur cette base.

¹ *ibid*, p. 86.

D'autres dispositions apporteront plus de **flexibilité dans la gestion quotidienne des relations humaines dans l'entreprise**, sans pour autant leur permettre de se développer ou de gagner en compétitivité. C'est le cas par exemple pour la **définition des jours fériés chômés** au niveau de l'entreprise ou de la **souplesse accrue reconnue en matière de congés payés**, que ce soit pour définir la période de référence permettant l'acquisition des congés ou les délais dans lesquels l'employeur peut modifier l'ordre et les dates des départs. La définition des modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel et du travail de nuit au niveau de l'entreprise plutôt que de la branche contribue également à redonner aux chefs d'entreprise, dans le cadre d'un dialogue avec les représentants de leurs salariés, d'appréciables marges de manœuvre. En revanche, **d'autres modifications**, comme la possibilité de recourir au contrat de travail intermittent sur la base d'un accord d'entreprise, sont **plus anecdotiques** et ne devraient pas contribuer au redressement de l'économie française.

Surtout, **l'article 2 du texte déposé par le Gouvernement sur le bureau de l'Assemblée nationale constitue un recul majeur par rapport à l'avant-projet de loi** dans sa rédaction soumise pour avis au Conseil d'Etat.

Plus ambitieux, l'article 3 de ce document préparatoire, devenu l'article 2 du projet de loi, comportait des **assouplissements importants à la rigidité actuelle du droit de la durée du travail** qui auraient pu permettre, comme l'ont reconnu plusieurs des économistes, juristes et représentants des employeurs auditionnés par vos rapporteurs, aux employeurs de mieux s'adapter au caractère irrégulier de leur activité ou à une dégradation subite de la conjoncture. Le Gouvernement proposait ainsi d'autoriser, par accord d'entreprise, le **dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire de 44 heures**, sans la porter au-delà de 46 heures, sur une **durée de 16 semaines et non 12** comme en l'état actuel du droit. De même, **la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur de nuit**, plafonnée à 40 heures sauf accord collectif et à condition que les caractéristiques d'un secteur d'activité justifient une durée pouvant aller jusqu'à 44 heures, aurait pu être calculée, si un accord l'autorisait, sur **16 semaines contre 12 aujourd'hui**.

Le projet initial prévoyait également **l'aménagement du temps de travail sur trois ans par accord d'entreprise**, sans qu'un accord de branche n'ait à le permettre, et sur **16 semaines par décision unilatérale de l'employeur**, contre **4** aujourd'hui et **9** dans l'article 2. Enfin, en matière de **forfait en jours**, il était proposé d'autoriser, par l'accord collectif mettant en place cette forme d'organisation du travail dans l'entreprise, le **fractionnement des repos quotidien et hebdomadaire**. Cette faculté aurait été strictement encadrée : sa mise en œuvre aurait été laissée à **l'initiative du salarié**, aurait dû recueillir **l'accord de l'employeur** et aurait été restreinte aux seuls cas d'exercice de l'activité professionnelle en dehors du lieu de travail grâce à des outils numériques. Une durée minimale de repos n'aurait

pu être fractionnée. Enfin, **pour les entreprises de moins de 50 salariés, le recours au forfait en jours aurait été rendu possible en l'absence d'accord collectif**, dès lors que l'employeur aurait respecté les dispositions introduites par le projet de loi en matière de suivi de la durée et de la charge de travail des salariés concernés, afin d'assurer la protection de leur santé et de leur sécurité.

La suppression de cette dernière disposition met en lumière l'une des principales insuffisances de cet article, reflet de faiblesses plus générales du projet de loi : **l'absence totale de prise en compte des spécificités et des besoins des petites et moyennes entreprises (PME) et des très petites entreprises (TPE)**. Il est bon de rappeler que, selon les données de la Dares citées par l'étude d'impact annexée au projet de loi, **78 % des entreprises de 10 à 19 salariés ne comptent aucune IRP** et que **49 % des entreprises de 20 à 39 salariés** sont dans la même situation. Si en 2014 **36 528 accords d'entreprises** ont été conclus¹, il faut noter, toujours selon l'étude d'impact, que **79 % des établissements de 11 salariés et plus déclaraient, en mai 2015, appliquer les stipulations d'un accord de branche en matière de temps de travail**.

En dessous de 50 salariés, les entreprises n'ont aucune obligation d'accueillir en leur sein un délégué syndical (DS ; art. L. 2143-2), dont l'une des missions est de négocier et conclure des accords avec l'employeur (art. L. 2231-1). Parmi les structures situées au-dessus de ce seuil, **ce n'est qu'à partir de 100 salariés que la présence d'un DS est majoritaire**. Entre 50 et 99 salariés, seules 47 % des entreprises en comptaient au moins un².

Dans ce contexte, les solutions actuellement prévues par le code du travail pour ces entreprises, c'est-à-dire le mandatement d'un représentant du personnel ou, à défaut, d'un salarié, et la validation par référendum d'un accord conclu dans ces conditions, sont trop complexes et ne sont pas satisfaisantes. Malgré l'absence d'IRP ou d'élus syndicaux, le dialogue social, certes plus informel, y est pourtant constant, en particulier dans les plus petites entreprises.

Il aurait donc été souhaitable qu'une marge plus grande soit laissée à l'employeur pour mettre en place une organisation du travail adaptée à son activité, dans le respect d'un encadrement établi par la loi. Les *start-up*, dont la structure interne n'a rien à voir avec celle, très hiérarchisée, des entreprises industrielles, auraient ainsi grandement pu bénéficier de la possibilité, durant leurs premières années de développement, de recourir au forfait en jours à l'initiative de l'employeur. D'autres petites entreprises, dans l'industrie par exemple, auraient pu mettre à profit de nouvelles modalités de mise en place du travail de nuit ou du travail à temps partiel ou de majoration des heures supplémentaires. La seule marge de manœuvre accordée à un employeur se trouvant dans l'impossibilité de négocier un

¹ Source : « La négociation collective en 2014 », *Bilans et rapports, ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue sociale, juillet 2015, p. 527.*

² Source : Dares.

accord d'entreprise est, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le relèvement de 4 à 9 semaines de la durée sur laquelle le temps de travail peut être réparti.

Au final, cet article tente de **relever le pari de la dynamisation du dialogue social d'entreprise en France**, sur la base du **constat pertinent de son formalisme et de son essoufflement**, sans toutefois se donner les moyens de **rompre avec l'état actuel de méfiance réciproque** qui persiste entre les partenaires sociaux. Pour vos rapporteurs, il est indispensable de pousser plus loin cette ambition et **de responsabiliser véritablement les acteurs du dialogue social dans l'entreprise en levant les freins législatifs et conventionnels qui persistent**, en étendant davantage le champ de la négociation d'entreprise et en offrant les moyens aux acteurs économiques de se saisir de ces nouveaux outils pour développer leur activité.

C'est pourquoi **votre commission a adopté 24 amendements visant à revenir à l'esprit d'origine du projet de loi**, qui visait à faciliter l'organisation négociée du travail dans les entreprises et à permettre aux PME, qui sont dans l'incapacité de conclure un accord collectif, d'adapter leur activité à l'initiative de l'employeur. De plus, **elle a souhaité élargir le primat de la négociation d'entreprise** et la supplétivité de la loi afin d'accélérer la transformation du dialogue social en France et d'achever, en matière de durée du travail, le mouvement engagé en 2008.

Sur plusieurs points, elle a **rétabli** la rédaction de l'avant-projet de loi :

- à l'initiative de notre collègue Daniel Chasseing, elle a **supprimé l'avis des institutions représentatives du personnel sur le dépassement de la durée hebdomadaire maximale absolue** de travail (48 heures) ainsi que sa transmission à l'inspecteur du travail (amendement **COM-351**) et a **rétabli la possibilité pour un employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié inapte à son poste de nuit s'il est dans l'impossibilité de lui proposer un poste** et non « *tout autre poste* » correspondant à sa qualification (amendement **COM-354**) ;

- par l'adoption de deux amendements identiques présentés par vos rapporteurs et notre collègue Philippe Mouiller, elle a porté de **douze à seize** semaines la période de référence sur laquelle sont appréciées la durée hebdomadaire maximale de travail (44 heures) et son augmentation par accord collectif (amendements **COM-144** et **COM-48**) ;

- un amendement de notre collègue Philippe Mouiller a **supprimé l'obligation d'obtenir l'avis conforme des institutions représentatives du personnel** pour mettre en place un **dispositif d'horaires individualisés** (amendement **COM-50**) ;

- deux amendements identiques de nos collègues Daniel Chasseing et Philippe Mouiller ont maintenu le **droit actuel des congés payés** en disposant qu'ils peuvent être pris dès l'ouverture des droits et non, comme l'avait prévu l'Assemblée nationale, dès l'embauche (amendements **COM-355** et **COM-51**) ;

- un amendement **COM-145** de vos rapporteurs a porté à **seize semaines**, contre neuf dans le projet de loi et quatre dans le droit existant, la durée sur laquelle le **temps de travail peut être aménagé unilatéralement** par l'employeur dans les **entreprises de moins de 50 salariés** ;

Vos rapporteurs ont souhaité **faciliter le recours aux conventions de forfait** et laisser aux salariés concernés par cette mesure de la durée du travail plus de liberté dans l'organisation de leur activité. Sur leur proposition, la commission a donc autorisé les **entreprises de moins de 50 salariés à signer des conventions de forfait en heures ou en jours en l'absence d'accord collectif** à ce sujet, dès lors que l'employeur assure un suivi de la charge du travail du salarié dans les mêmes conditions que si un accord avait été signé (amendement **COM-153**). De même, elle a ouvert la possibilité, pour un salarié en forfait en jours, de **fractionner** son repos quotidien ou hebdomadaire s'il en fait la demande à son employeur, que celui-ci accepte, qu'il travaille à distance et que l'accord collectif instituant le forfait en jours dans l'entreprise prévoit cette faculté (amendement **COM-155**).

Par cohérence, votre commission a également porté de **douze à seize semaines**, par l'adoption de l'amendement **COM-150** de ses rapporteurs, la période de référence sur laquelle est mesuré le respect de la **durée maximale de travail des travailleurs de nuit**. Elle a également souhaité garantir que le **suivi individuel de leur état de santé** serait **effectué par le médecin du travail** (amendement **COM-156**).

Par ailleurs, un amendement de notre collègue Philippe Mouiller a souhaité **inciter la négociation collective d'entreprise à majorer la durée du congé payé des salariés en situation de handicap** (amendement **COM-67**). De plus, le **cadre supplétif** en matière de **délaï de prévenance** des salariés soumis à des **astreintes** a été inscrit dans la loi au lieu d'être renvoyé à un décret à l'initiative de notre collègue Jérôme Durain (amendement **COM-314 rect.**) : en l'absence d'accord collectif, la programmation individuelle des périodes d'astreinte devra être portée à la connaissance des salariés concernés **au moins quinze jours à l'avance**, sauf circonstances exceptionnelles. Dans un tel cas, le délai peut être abaissé jusqu'à un jour franc.

Votre commission a confié à la **négociation d'entreprise** le soin de **déterminer l'ensemble des modalités de définition de la durée du travail** applicable en son sein. Sur proposition de notre collègue Catherine Deroche et de plusieurs membres du groupe Les Républicains (amendement COM-305), **elle a supprimé la notion de durée légale du travail**, y substituant une **durée de référence fixée par accord d'entreprise** ou, à défaut de branche. **A titre supplétif, la durée hebdomadaire de travail dans l'entreprise serait de 39 heures par semaine.** Un décret viendrait déterminer les conditions de maintien de la rémunération mensuelle des salariés qui effectuaient des heures supplémentaires régulières antérieurement au présent texte.

Un amendement **COM-143** de vos rapporteurs est venu étendre le mécanisme **d'articulation des accords collectifs et du contrat de travail** mis en place par la loi du 19 janvier 2000¹, selon lequel la seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, en application d'un accord de réduction de la durée du travail, ne **constitue pas une modification** de ce contrat (art. L. 1222-7) et le **refus de l'application d'un tel accord** conduit à un **licenciement individuel du salarié** ne reposant pas sur un motif économique (art. L. 1222-8). Pour tenir compte de l'ouverture à la négociation collective de la fixation de la durée du travail dans l'entreprise, ce régime *sui generis* a été **élargi à l'ensemble des accords collectifs modifiant le temps de travail.**

De plus, vos rapporteurs ont proposé à la commission que la **fixation d'une durée minimale de travail à temps partiel** relève de **l'accord d'entreprise** et non plus, comme c'est le cas depuis la loi du 14 juin 2013², de la loi ou, à titre dérogatoire, d'un accord de branche étendu. Les partenaires sociaux dans l'entreprise pourraient désormais définir par la négociation une **durée adaptée à l'activité** de celle-ci et aux **besoins et contraintes de ses salariés.** En l'absence d'accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, la loi n'imposerait plus de durée minimale de travail. Votre commission a adopté leur amendement COM-154 en ce sens.

Enfin, votre commission a adopté **sept amendements de coordination** de ses rapporteurs (**COM-414, COM-415, COM-416, COM-417, COM-418, COM-419, COM-420**).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée, art. 30.

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

Article 3

(art. L. 1222-5, L. 3142-1 à L. 3142-10, L. 3142-10-1 [nouveau], L. 3142-11 à L. 3142-26, L. 3142-26-1 à L. 3142-26-8 [nouveaux], L. 3142-27 à L. 3142-64, L. 3142-64-1, L. 3142-65 à L. 3142-69, L. 3142-70 à L. 3142-95, L. 3142-96 à L. 3142-99, L. 3142-99-1 [nouveau], L. 3142-100 à L. 3142-108, L. 3142-109 à L. 3142-111 [nouveaux], L. 3142-112, L. 3142-113 et L. 3142-114 [nouveaux], L. 3142-115 et L. 3142-116, L. 6313-1, L. 6315-1, L. 7211-3 et L. 7221-2 du code du travail ; art. L. 168-1, L. 161-9-3, L. 241-3-2 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale ; art. L. 2123-9, L. 3123-7, L. 4135-7, L. 7125-7 et L. 7227-7 du code général des collectivités territoriales ; art. L. 114-24 du code de la mutualité ; art. L.423-14 du code de l'action sociale et des familles et art. L. 5544-25, L.5544-25-1 [nouveau] et L. 6525-5 du code des transports)

Congés spécifiques

Objet : Cet article réécrit intégralement les dispositions relatives aux congés autres que les congés payés, en distinguant les dispositions d'ordre public, celles relevant de la négociation collective et les mesures supplétives faute d'accord.

I - Le dispositif proposé

Alors que le code du travail distingue les congés selon qu'ils sont ou non rémunérés, le projet de loi propose une nouvelle architecture autour de **trois axes** :

- les congés de **conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle** ;
- les congés pour **engagement associatif, politique ou militant** ;
- les congés d'**évolution des parcours professionnels**.

Comme pour les articles traitant de la durée du travail, les dispositions légales seront désormais classées en trois catégories : celles qui relèvent de **l'ordre public, celles qui relèvent du champ de la négociation et les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord.**

Ne sont pas concernées par cette nouvelle architecture les dispositions relatives notamment :

- au congé de formation économique, sociale et syndicale¹ ;
- à la réserve opérationnelle et au service national ;
- à la réserve dans la sécurité civile, aux opérations de secours et à la réserve sanitaire ;

¹ Ce congé figurait dans l'article 4 de l'avant-projet de loi envoyé pour avis au Conseil d'Etat, mais il en a été retiré lors de la saisine rectificative du Gouvernement.

A. Les congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

1. Le congé pour événements familiaux

a) Le droit en vigueur

L'article **L. 3142-1** du code du travail accorde à tout salarié, sur justification, des autorisations exceptionnelles d'absence à l'occasion de certains événements familiaux.

Tout salarié bénéficie ainsi de **quatre jours** s'il se **marie** ou conclut un **pacte civil de solidarité** (Pacs), **trois jours** pour la **naissance** ou l'**adoption** d'un enfant (ces jours d'absence ne se cumulant pas avec les congés accordés dans le cadre du congé de maternité), **deux jours** pour le **décès** d'un enfant, du **conjoint** ou du partenaire lié par un Pacs, et **un jour** pour le **mariage** d'un enfant, ou pour le **décès** d'un parent, d'un des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur.

Ces différents jours d'absence, assimilés à des **jours de travail effectif** pour la détermination de la durée du congé annuel, n'entraînent pas de réduction de la rémunération en vertu de l'article **L. 3142-2** du même code.

b) Les modifications apportées par le projet de loi initial

- **Ordre public**

En premier lieu, les dispositions relatives à l'ordre public comprennent trois articles.

L'article **L. 3142-1** pose le principe des congés pour événements familiaux et les différents cas d'ouverture, sans fixer leur durée.

L'article **L. 3142-2** reprend, avec une formulation légèrement différente, les dispositions actuellement prévues à ce même article, en précisant toutefois que la durée des congés pour événements familiaux ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel.

Quant à l'article **L. 3143-2**, il prévoit qu'en cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

- **Champ de la négociation collective**

En deuxième lieu, les dispositions relatives au **champ de la négociation collective**, regroupées au sein de l'article **L. 3142-4** prévoient qu'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche, peut déterminer la durée des congés pour événements familiaux, à condition d'être **plus favorables** pour le salarié que les planchers prévus actuellement par la législation.

- Dispositions supplétives

En dernier lieu, et par coordination avec les règles prévues à l'article L. 3142-4, l'article **L. 3142-5** indique qu'en l'absence d'accord ou de convention portant sur les congés pour événements familiaux, ce sont les **planchers** prévus actuellement à l'article L. 3142-1 qui s'appliqueront.

2. Le congé de solidarité familiale

a) *Le droit en vigueur*

Non rémunéré par l'employeur, le **congé de solidarité familiale**, institué aux articles **L. 3142-16 à L. 3142-21** du code du travail, bénéficie à tout salarié, notamment s'il a été désigné personne de confiance, dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile :

- soit souffre d'une pathologie mettant en jeu le **pronostic vital** ;
- soit est en phase avancée ou terminale d'une **affection grave et incurable**, quelle qu'en soit la cause.

Les conditions d'application de ce droit sont fixées par les articles D. 3142-6 à D. 3142-8-1¹. Le salarié doit adresser à l'employeur, au moins **quinze jours** avant le début du congé :

- une **lettre recommandée avec avis de réception** ou remise contre récépissé l'informant de sa volonté de bénéficier du congé ;
- un **certificat médical**, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

Toutefois, en cas d'**urgence absolue** constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Ce congé est donc **de droit** : il ne peut être ni reporté, ni refusé, il n'est soumis qu'à des règles de préavis qui peuvent d'ailleurs être écartées en cas d'urgence absolue.

Avec l'accord de l'employeur, le salarié peut transformer ce congé en période d'activité à **temps partiel**.

Renouvelable une fois, le congé prend **fin** :

- soit à l'expiration d'une période de trois mois ;
- soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée (dans cette hypothèse, le salarié peut en outre bénéficier d'un congé pour événements familiaux) ;
- soit à une date antérieure.

¹ Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail.

Le salarié est tenu d'informer son employeur au moins trois jours francs avant sa date prévisible de retour.

Le salarié peut **fractionner** son congé si les quatre conditions suivantes sont remplies :

- il **avertit** l'employeur au moins quarante-huit heures avant le début de la période de congé ;
- la **durée maximale légale** du congé est respectée ;
- l'employeur donne son **accord** ;
- les **conditions réglementaires** sont respectées (en particulier, la durée minimale de chaque période de congé ne peut être inférieure à une journée en vertu de l'article D. 3142-8-1)¹.

Un salarié ne peut pas exercer une **autre activité professionnelle** s'il bénéficie de ce congé ou s'il l'a transformé en temps partiel.

Bien que non rémunéré, le congé est pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'**ancienneté**, tandis que le salarié conserve le bénéfice de tous les **avantages** qu'il avait acquis avant le début du congé.

L'ensemble des dispositions légales régissant ce congé ne peut être remis en cause par une convention.

Il convient par ailleurs de noter que depuis 2010 les salariés qui bénéficient d'un congé de solidarité familiale peuvent percevoir une **allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie**, d'un montant journalier de 55,15 euros, et de 27,58 euros pour les personnes qui ont transformé ce congé en activité à temps partiel².

b) Les modifications apportées par le projet de loi initial

- **Ordre public**

En premier lieu, les dispositions d'**ordre public** relatives à ce congé sont exposées aux articles **L. 3142-6 à L. 3142-12** du code du travail, comme le montre le tableau suivant.

¹ Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail.

² Loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, qui a introduit dans le code de la sécurité sociale les articles L. 168-1 à L. 168-7.

**Tableau de correspondance entre les dispositions d'ordre public
relatives au congé de solidarité familiale et le droit en vigueur**

Numérotation de l'article selon le projet de loi	Objet	Correspondance avec les dispositions actuelles du code du travail	Observations
L. 3142-6, alinéa 1	Définition du congé de solidarité familiale	L. 3142-16, alinéa 1	Différence uniquement rédactionnelle
L. 3142-6, alinéa 2	Extension du congé aux salariés qui sont désignées personnes de confiance	L. 3142-16, alinéa 3	Reprise à l'identique du droit en vigueur
L. 3142-7, alinéa 1	Début ou renouvellement du congé à l'initiative du salarié	n.c.	Disposition nouvelle mais qui résulte du cadre juridique actuel
L. 3142-7, alinéa 2	Absence de délai de prévenance en cas d'urgence absolue	Article D. 3142-7	Le projet de loi érige au niveau législatif une disposition réglementaire. Il précise en outre que cette dérogation au principe de délai de prévenance de l'employeur s'applique en cas de renouvellement du congé, et n'oblige pas le salarié à envoyer une lettre à l'employeur pour l'en informer
L. 3142-7 alinéa 3	Fin du congé	Article L. 3142-17, alinéa 2	Reprise à l'identique du droit en vigueur, mais le texte précise désormais que seul le salarié peut terminer son congé avant le délai de trois jours qui suivent le décès de la personne assistée
L. 3142-8	Possibilité de transformer le congé en activité à temps partiel ou de le fractionner	Article L. 3142-16, alinéa 2 (temps partiel) Article L. 3142-17 (fractionnement)	Différence uniquement rédactionnelle
L. 3142-9	Interdiction pour le salarié bénéficiant de ce congé d'exercer une autre activité professionnelle	L. 3142-16	Différence uniquement rédactionnelle
L. 3142-10	A l'issue du congé, droit pour le salarié de retrouver son emploi, ou un emploi similaire, et de bénéficier d'une rémunération au moins équivalente	L. 3142-19	Reprise à l'identique du droit en vigueur
L. 3142-11 alinéa 1	Interdiction d'imputer la durée du congé sur celle du congé payé annuel	n.c.	Disposition nouvelle
L. 3142-11 alinéa 2	Prise en compte de la durée du congé pour calculer l'ancienneté	L. 3142-20, alinéa 1	Reprise à l'identique du droit en vigueur
L. 3142-11 alinéa 3	Maintien des avantages acquis avant le début du congé	L. 3142-20, alinéa 2	Reprise à l'identique du droit en vigueur
L. 3142-12	Possibilité de contester directement devant le juge prud'homal une décision de l'employeur en lien avec ce congé	n.c.	Disposition nouvelle, qui décline un principe applicable à quasiment tous les différends en lien avec des congés autres que les congés payés

Vos rapporteurs constatent que la présentation du congé de solidarité familiale a été **rationalisée** par rapport au droit en vigueur, qui ne présente pas clairement et successivement sa définition, sa durée, ses règles de fractionnement et les droits qui lui sont attachés. Cet effort de rationalisation est louable et il a permis de corriger certaines incohérences dans la rédaction des dispositions du droit en vigueur¹.

- Champ de la négociation collective

L'article L. 3142-13 du code du travail autorise une **convention** ou un **accord collectif** d'entreprise à fixer :

- la **durée maximale** du congé et le nombre de renouvellements possibles (l'article L. 3142-17 fixe actuellement cette durée à trois mois, renouvelable une seule fois) ;

- les conditions de **fractionnement** du congé ou de sa transformation en période d'activité à **temps partiel** (ces sujets sont actuellement abordés à l'article L. 3142-17) ;

- les **délais d'information de l'employeur** par le salarié concernant la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement et la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin prévisible du congé (ces sujets sont également traités à l'article L. 3142-17 et à l'article D. 3142-8) ;

- les mesures permettant le **maintien d'un lien** entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et les **modalités d'accompagnement** à son retour (ces mesures et ces modalités d'accompagnement ne sont pas traitées dans le droit en vigueur).

- Dispositions supplétives

En vertu de l'article L. 3142-14, faute de convention ou d'accord, un décret viendra préciser l'ensemble des thèmes mentionnés à l'article L. 3142-13, tandis que la durée maximale du congé sera fixée à **trois mois, renouvelable une fois**.

3. Le congé de proche aidant

a) Le droit en vigueur

Institué par les articles L. 3142-22 à L. 3142-31 du code du travail, un salarié peut bénéficier, sous conditions, d'un **congé pour aider un proche** présentant un **handicap** ou une **perte d'autonomie d'une particulière gravité**.

¹ En particulier, le certificat médical que doit produire le salarié au moins quinze jours avant le début du congé ne vise, en vertu de l'article D. 3142-6 du code du travail, que la pathologie mettant en jeu le pronostic vital de la personne à assister, mais n'évoque pas les affections graves et incurables, pourtant mentionnées à l'article L. 3142-16.

Ce proche peut être son conjoint ou concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou l'enfant dont il assume la charge. Ce proche peut également être son ascendant ou descendant, ou encore son collatéral jusqu'au quatrième degré¹. Le congé de proche aidant peut en outre concerner l'ascendant, le descendant ou le **collatéral jusqu'au quatrième degré du conjoint du salarié**, de son concubin ou son partenaire lié par un Pacs. Enfin, ce congé peut permettre à un salarié de s'occuper d'une **personne âgée ou handicapée** avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables. Dans cette hypothèse, le salarié doit venir en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Ce congé se distingue du congé de solidarité familiale sur de nombreux points, comme en témoigne le tableau suivant.

**Tableau présentant les différences selon le droit en vigueur
entre le congé de proche aidant et le congé de solidarité familiale**

Congé de proche aidant		Congé de solidarité familiale	
Dispositions législatives	Références	Dispositions législatives	Références
<u>Salariés potentiellement concernés :</u> tous les salariés bénéficiant d'au moins deux ans d'ancienneté	L. 3142-22, alinéa 1	Pas d'ancienneté du salarié requise.	L. 3142-16
<u>Bénéficiaires du congé :</u> Liste très large, pouvant aller jusqu'au collatéral du quatrième degré du conjoint du salarié Une restriction toutefois : la personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière. Aucune référence à la personne de confiance	L. 3142-22, alinéas 2 à 10 L. 3142-23	Liste plus restreinte : uniquement l'ascendant, le descendant, le frère, la sœur ou la personne partageant le même domicile que le salarié. Aucune obligation de résidence n'est prévue pour la personne aidée.	L. 3142-16, alinéa 1
<u>Fait générateur :</u> Présence d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité	L. 3142-22	Pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou affection grave et incurable en phase avancée ou terminale.	L. 3142-16, alinéa 1
<u>Durée du congé :</u> Trois mois, mais le congé est renouvelable, à condition de ne pas excéder une durée totale d'un an pour l'ensemble de la carrière	L. 3142-24, alinéa 1 et 2	Trois mois, renouvelable une fois.	L. 3142-17, alinéa 1

¹ En application de l'article 743 du code civil, il s'agit donc des frères et sœurs du salarié, de ses oncles, tantes, neveux et nièces ainsi que des cousins germains et cousines germaines.

Congé de proche aidant		Congé de solidarité familiale	
Dispositions législatives	Références	Dispositions législatives	Références
<u>Temps partiel :</u> Le congé peut être transformé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur.	L. 3142-24, alinéa 3	Même règle que pour le congé de proche aidant.	L. 3142, alinéa 2
<u>Fractionnement du congé :</u> Possible, si deux conditions sont remplies : 1) ne pas dépasser la durée légale ; 2) avertir l'employeur au moins 48 heures à l'avance, sauf urgence.	L. 3142-24, alinéa 4	Mêmes règles, malgré une rédaction différente, mais la loi ne prévoit pas de décret pour fixer les conditions du fractionnement.	L. 3142-17, alinéa 4
<u>Fin anticipée du congé :</u> Cinq cas sont prévus, comme l'admission de la personne aidée dans un établissement.	L. 3142-25	Possibilité pour le salarié d'abrèger le congé de sa propre initiative.	L. 3142-17, alinéa 2
<u>Cumul avec une autre activité professionnelle :</u> Il est interdit d'exercer une autre activité professionnelle pendant ce congé ou la période d'activité partielle qui en découle. Deux dérogations existent : le salarié peut être employé sous conditions par la personne aidée.	L. 3142-26, alinéa 1 ^{er} Dérogations spécifiques prévues à l'article L. 3142-26, alinéa 2 ¹	Même règle, mais aucune dérogation n'est prévue.	L. 3142-18
<u>Retour dans l'entreprise :</u> A l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel qui en découle, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.	L. 3142-27	Même règle.	L. 3142-19

¹ D'une part, le bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, à l'exception de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, l'éventuel lien de parenté avec le salarié devant être mentionné dans la déclaration (L.232-7 du code de l'action sociale et des familles). D'autre part, une personne handicapée qui bénéficie d'une prestation de compensation peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec laquelle elle a conclu un pacte civil de solidarité dans des conditions fixées par décret (article L. 245-12 du même code).

Congé de proche aidant		Congé de solidarité familiale	
Dispositions législatives	Références	Dispositions législatives	Références
<u>Effets juridiques du congé :</u> 1) La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté ; 2) Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.	L. 3142-28	Mêmes règles.	L. 3142-20
<u>Entretien professionnel :</u> Droit à cet entretien avant et après le congé	L. 3142-29	Ce droit à un entretien professionnel n'existe pas pour le congé de solidarité familiale.	n.c.
<u>Convention et congé :</u> Interdiction de modifier le cadre législatif de ce droit par convention.	L. 3142-30	Même règle.	L. 3142-20
<u>Décret :</u> Un décret simple est prévu pour préciser le fait générateur et les conditions d'information de l'employeur par le salarié	L. 3142-31	Cette disposition n'existe pas pour le congé de solidarité familiale	n.c.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat.

b) Les modifications apportées par le projet de loi initial

- **Ordre public**

En premier lieu, les dispositions d'**ordre public** relatives à ce congé sont exposées aux articles **L. 3142-15 à L. 3142-24** du code du travail, comme le montre le tableau suivant.

Tableau de correspondance selon le projet de loi initial entre les dispositions d'ordre public relatives au congé de proche aidant et le droit en vigueur

Numérotation de l'article selon le projet de loi et objet	Objet	Correspondance avec les dispositions actuelles du code du travail	Observations
L. 3142-15	Définition du congé de proche aidant	L. 3142-22	Reprise à l'identique du droit en vigueur sauf sur deux points : 1) la condition d'ancienneté de deux ans du salarié a disparu ; 2) la précision selon laquelle ce congé n'est pas rémunéré est supprimée.
L. 3142-16	Obligation pour la personne aidée de résider en France	L. 3142-23	Reprise à l'identique du droit en vigueur (sauf le début de l'article qui est redondant)
L.3142-17, alinéa 1 ^{er}	Interdiction de cumuler ce congé avec une activité professionnelle, sauf dérogations prévues par la loi	L. 3142-26, 2 ^{es} alinéas	Reprise à l'identique du droit existant.
L. 3142-18, alinéa 1 ^{er}	Initiative du salarié pour fixer le début ou le renouvellement du congé	n.c	Disposition nouvelle par rapport au droit en vigueur (elle est également prévue pour le congé de solidarité familiale à l'article L. 3142-7).
L. 3142-18, alinéa 2	Durée du congé limitée à un an sur l'ensemble de la carrière	L. 3142-24, alinéa 2	La durée de trois mois renouvelable, également prévue au 2 ^{ème} alinéa de l'article L. 3142-24, n'est pas reprise dans les dispositions d'ordre public.
L. 3142-18, alinéa 3	Hypothèses dans lesquelles le délai de prévenance de l'employeur n'est pas obligatoire	L. 3142-24, alinéa 4 (troisième et quatrième phrases)	Le texte prévoit une nouvelle hypothèse : la cessation soudaine de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée. Cette hypothèse est prévue au 2 ^o de l'article D.3142-11, qui concerne le congé de soutien familial.
L. 3142-18, alinéas 4 à 9	Hypothèses dans lesquelles le salarié peut interrompre par anticipation le congé, ou y renoncer	L. 3142-25	Reprise à l'identique du droit en vigueur.
L. 3142-19	Possibilité de transformer le congé en activité à temps partiel ou de le fractionner	L. 3142-24, alinéa 3 (temps partiel) et alinéa 4 (fractionnement)	Reprise à l'identique du droit en vigueur, sauf quelques différences rédactionnelles. Le texte précise en outre qu'en cas d'urgence, le délai de prévenance ne s'applique pas.
L. 3142-20	Neutralité du congé sur les avantages et l'ancienneté du salarié	L. 3142-28	Reprise à l'identique du droit en vigueur. Mais le texte dispose désormais que la durée du congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.
L. 3142-21	Droit de retrouver son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente, à l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel qui en découle	L. 3142-27	Reprise du droit en vigueur.
L. 3142-22	Droit à un entretien individuel avant et après le congé	L. 3142-29	Reprise du droit en vigueur
L. 3142-23	Recours à un décret pour fixer les conditions d'application du congé	L. 3142-31	Reprise du droit en vigueur
L. 3142-24	Compétence du juge prud'homal pour connaître des litiges relatifs à ce congé	n.c	Cette disposition est nouvelle et s'applique à tous les congés mentionnés à l'article 3 du projet de loi

- Champ de la négociation collective

En deuxième lieu, l'article **L. 3142-25** précise les sujets désormais négociables par **convention** ou **accord collectif** d'entreprise :

- la condition d'**ancienneté** requise pour ouvrir droit au congé ;
- sa **durée maximale** ;
- le nombre de **renouvellements** possibles ;
- les **délais d'information de l'employeur** par le salarié concernant la prise du congé et son renouvellement et la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;
- les **délais** de demande du salarié et de réponse de l'employeur concernant le fractionnement du congé.

- Dispositions supplétives

En dernier lieu, l'article **L. 3142-26** dispose que, faute de stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise :

- la durée du congé est de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière ;
- l'ancienneté minimale requise est de deux ans.

Les autres modalités évoquées à l'article L. 3142-25 seront quant à eux fixés par décret.

B. Les congés pour engagement associatif, politique ou militant

1. Le congé mutualiste de formation

a) Le droit en vigueur

Les dispositions relatives au congé mutualiste de formation sont actuellement regroupées au sein des articles **L. 3142-47** à **L. 3142-50** du code du travail.

Les administrateurs d'une mutuelle bénéficient en effet d'un **congé non rémunéré de formation** d'une durée maximale de **neuf jours ouvrables par an** (art. **L. 3142-47**), assimilés à une période de travail effectif et ne pouvant donc pas être imputés sur la durée du congé payé annuel (art. **L. 3142-48**). Le congé n'ouvre droit à aucune indemnité sauf si un accord ou une convention collective le prévoit.

Aux termes de l'article **L. 3142-49**, les conditions et limites s'appliquant à l'exercice de ce congé sont fixées par décret et apparaissent dans la partie réglementaire du code (art. D. 3142-16 à R. 3142-24). Ces règles prévoient notamment que le salarié doit adresser sa demande de congé au moins 30 jours à l'avance, précisant la date et la durée de l'absence ainsi que l'organisme responsable de la formation. De son côté, l'employeur a l'obligation de communiquer chaque semestre au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel la liste des demandes de congé en précisant la suite qui leur a été donnée et, le cas échéant, le motif de refus.

Enfin, le décret en Conseil d'État visé à l'article L. 3142-50 prévoit qu'un arrêté du ministre chargé de la mutualité établit la liste des stages ou organismes ouvrant droit au congé mutualiste de formation.

b) Les modifications apportées par le projet de loi initial

- **Ordre public**

L'article **L. 3142-27** reprend le **principe du congé annuel de formation** pour tout administrateur d'une mutuelle (fixé actuellement à l'article L. 3142-47), sans en déterminer la durée, qui relève désormais du champ de la négociation collective.

L'article **L. 3142-28** reprend, sans en modifier le sens, les dispositions selon lesquelles la durée du congé **ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel** et qu'elle est **assimilée à une période de travail effectif** tant pour la détermination des droits à congés payés que pour l'ensemble des autres droits attachés au contrat de travail du salarié.

L'article **L. 3142-29** regroupe les dispositions, actuellement dispersées dans le droit en vigueur, qui relèveront d'un décret en Conseil d'État afin de déterminer :

- les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;
- les modalités d'établissement de la liste des stages ou des organismes ouvrant droit au congé ;
- les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ;
- les règles d'attribution d'un régime de congé plus avantageux que le régime légal des congés payés.

Enfin, l'article **L. 3142-30** introduit une nouvelle disposition d'ordre public selon laquelle en cas de différend portant sur le refus de l'employeur d'accorder ce congé, le salarié peut contester cette décision directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, statuant en dernier ressort sous la forme d'un référé.

- **Champ de la négociation collective**

Aux termes de la nouvelle rédaction de l'article **L. 3142-3**, la **primauté est donnée à une convention ou un accord collectif d'entreprise ou**, à défaut un accord de branche, pour déterminer :

- la **durée totale maximale du congé** ;
- le **délai de prévenance** auquel doit se soumettre le salarié ;
- le **nombre maximum de salariés** susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année. Cette modalité est actuellement fixée par décret en Conseil d'État.

- Dispositions supplétives

À défaut de stipulations conventionnelles, les dispositions supplétives, contenues dans l'article L. 3142-32 nouvellement rédigé, fixent à **neuf jours ouvrables** le nombre maximal de jours pris au titre du congé mutualiste et précisent que le délai de prévenance et le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé sont **déterminés respectivement par un décret** et par un **décret en Conseil d'État**.

2. Le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen

a) Le droit en vigueur

Les articles **L. 3142-3** à **L. 3142-6** régissent actuellement ce congé.

Le principe selon lequel **un salarié, désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation professionnelle, bénéficie d'un congé** (« temps nécessaire ») **accordé par l'employeur pour participer aux réunions de ces instances** est fixé à l'article **L. 3142-3**. Un arrêté interministériel¹ détermine la liste des instances concernées.

Ce congé bénéficie également au salarié désigné pour participer à un **jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience**. Aux termes de l'article **L. 3142-3-1**, l'employeur, doit en effet lui accorder une autorisation d'absence sous réserve qu'il respecte un délai de prévenance d'au moins quinze jours calendaires avant le début de la date de réunion du jury (art. D. 3142-5-1).

L'article **L. 3142-4** aménage toutefois la possibilité pour l'employeur de **refuser l'autorisation d'absence** s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise et qu'il peut exciper d'un avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En cas de refus, sa décision doit être motivée et peut être contestée par le salarié devant l'inspecteur du travail. Ce dernier peut être aussi saisi par l'employeur.

Le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié en bénéficiant (art. **L. 3142-5**).

Les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien de salaire et au remboursement des frais de déplacement sont prises en charge ou réparties entre l'entreprise et les instances concernées sont déterminées par décret. En cas de financement par l'entreprise du salaire et des cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, de la taxe sur les salaires afférente, ces dépenses sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

¹ L'arrêté du 20 mai 1980 des ministres du budget, de l'éducation, des universités, de la santé et de la sécurité sociale, du travail et de la participation et de l'agriculture est actuellement le texte de référence pour l'exercice de ce congé.

b) Les modifications apportées par le projet de loi initial

- **Ordre public**

L'ordre public relatif à ce congé est désormais régi par quatre articles nouvellement rédigés.

L'article **L. 3142-33** énonce **le principe de droit au congé** du salarié pour sa participation aux instances de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'aux activités d'un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience. La nouvelle rédaction de cet article reprend la distinction opérée dans le droit en vigueur entre « temps nécessaire » laissé au salarié pour sa participation aux instances de l'emploi et de la formation professionnelle et « autorisation d'absence » prévue pour un jury. Il renvoie toujours également à un arrêté interministériel pour fixer la liste des instances de l'emploi et de la formation professionnelles ouvrant droit à ce congé.

Ce congé continue, aux termes de l'article **L. 3142-34**, de n'entraîner aucune réduction de la rémunération et ne peut être imputé sur la durée du congé payé annuel. Il s'agit là d'une garantie supplémentaire ne figurant actuellement pas dans les dispositions d'ordre public.

L'article **L. 3142-35** reprend les dispositions selon lesquelles un décret détermine les conditions de prise en charge des dépenses afférentes au **maintien de la rémunération** entre l'entreprise et les instances concernées. L'assimilation, pour l'entreprise, de cette rémunération à des dépenses de financement de la formation professionnelle demeure.

Figure au rang d'ordre public le **refus d'une demande de congé** dans le cas où l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Les mesures d'encadrement de la possibilité du refus demeurent inchangées : avis conforme du comité d'entreprise et obligation de motivation du refus. La **contestation d'un refus** pourra être portée, le cas échéant, devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

- **Champ de la négociation collective**

Relève désormais du champ de la négociation, la **fixation des délais dans lesquels le salarié doit adresser sa demande de congé** (nouvelle rédaction de l'article L. 3142-37).

- **Dispositions supplétives**

En conséquence, l'article **L. 3142-44** aménage le dispositif supplétif **en renvoyant à un décret** le soin de fixer ces délais de prévenance. C'est le délai fixé actuellement à l'article D. 3142-5-1 qui devrait s'appliquer (soit quinze jours).

3. Le congé pour catastrophe naturelle

a) *Le droit en vigueur*

Créé en 1982¹, ce congé est actuellement régi par les articles L. 3142-41 et L. 3142-42.

Aux termes du premier article, le **salarié résidant ou habituellement employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle peut bénéficier d'un congé non rémunéré, d'une durée fractionnable de vingt jours maximum**, pour participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes de catastrophe naturelle. En cas d'urgence, ce congé peut être pris en respectant un préavis de vingt-quatre heures.

L'article L. 3142-42 permet à l'employeur de **refuser le bénéfice de ce congé**, s'il estime que l'absence du salarié aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus doit néanmoins être motivé et ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

b) *Les modifications apportées par le projet de loi*

- **Ordre public**

Le projet de loi élargit les dispositions d'ordre public.

L'article L. 3142-39 nouvellement rédigé reprend le **principe du congé pour catastrophe naturelle** tandis que l'article L. 3142-40 énonce la possibilité d'un délai de prévenance de seulement vingt-quatre heures en cas d'urgence.

L'article L. 3142-41 prévoit que la durée du congé pour catastrophe naturelle ne s'impute pas sur celle du congé payé annuel alors que le droit en vigueur est muet sur ce point. Si l'article L. 3142-42 reprend les dispositions, rédigées dans les mêmes termes, permettant à l'employeur de **s'opposer à la demande de congé**, il donne toutefois au salarié la possibilité de contester le refus de l'employeur directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

- **Champ de la négociation collective**

Le texte confie à un accord collectif d'entreprise ou, à défaut de branche, le soin de déterminer d'une part, la **durée maximale du congé** et d'autre part, les **délais** dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.

- **Dispositions supplétives**

Parmi les dispositions s'appliquant en cas d'absence de stipulations conventionnelles (art. L. 3142-44), figure la durée maximale de vingt jours de congé. Un **décret** doit par ailleurs fixer le délai de prévenance de l'employeur faut d'accord, ce délai n'existant pas aujourd'hui.

¹ Loi n°82-600 du 13 juillet 1982 relative à l'indemnisation des victimes de catastrophes naturelles.

Parmi les dispositions s'appliquant en l'absence de stipulations conventionnelles figure la durée maximale de vingt jours de congé (art. L. 3142-41).

4. Les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

a) Le droit en vigueur

Ce **congé annuel**, de **six jours ouvrables et fractionnables**, est ouvert à **tout salarié ou agent de la fonction publique**, âgé de moins de 25 ans et **souhaitant participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées**, destinées à **favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs** (art. L. 3142-43).

Aux termes de l'article L. 3142-44, la durée de ce congé est assimilée à une **période de travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés et pour l'ensemble des autres droits résultants pour l'intéressé de son contrat de travail.

L'article L. 3142-45 pose le principe de la **non-imputabilité** de ce congé sur la durée du **congé payé** annuel tout en précisant qu'il ne peut se cumuler avec le **congé de formation économique et syndicale** qu'à concurrence de **douze jours** ouvrables pour une même année.

Un décret pris en Conseil d'État¹ est prévu par l'article L. 3142-46 et donne principalement corps aux dispositions réglementaires fixées aux articles D. 3142-17 à D. 3142-24 permettant l'application de ce congé. Il doit en effet déterminer :

- les conditions dans lesquelles **l'employeur peut différer le congé**, en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation. En l'espèce, l'employeur peut refuser la demande s'il justifie, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, de nécessités particulières à son entreprise ou à l'exploitation de celle-ci (art. R. 3142-19). Un délai de prévenance de **trente jours** est également requis (art. D. 3142-17) ;

- le **nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier, par établissement, du congé au cours d'une année** (art. R. 3142-18) ;

- les conditions dans lesquelles les **salariés âgés de plus de 25 ans** peuvent être exceptionnellement admis à bénéficier du congé. Ces derniers doivent par exemple justifier, par la présentation d'une attestation délivrée par l'inspecteur départemental de la jeunesse et des sports, qu'ils ont participé depuis trois ans au moins à l'encadrement d'activités d'animation et qu'ils ont été désignés pour participer à un stage de formation supérieure (uniquement) d'animateur ;

¹ Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail (partie réglementaire)

- les modalités d'attribution du congé aux agents des services publics et des entreprises publiques ainsi qu'aux salariés bénéficiant d'un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre concernant les congés payés.

b) Les modifications apportées par le projet de loi initial

- **Ordre public**

Le dispositif d'ordre public reprend, sans modification de fond :

- le **principe de l'ouverture du congé** (nouvelle rédaction de l'article **L. 3142-45**) ;

- le **principe de non-imputabilité du congé de formation sur la durée du congé annuel et de son assimilation à une période de travail effectif** pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ensemble des autres droits résultant du contrat de travail (**art. L. 3142-46** nouvellement rédigé) ;

- les **dispositions** que doit préciser le **décret en Conseil d'État** (conditions de refus ou de différé du congé, possibilité d'ouverture aux plus de 25 ans, conditions d'attribution aux agents publics... - **art. L. 3142-47**).

Le présent article élargit toutefois le champ de l'ordre public en confiant directement **au bureau de jugement du conseil de prud'hommes** la compétence pour statuer en cas de contestation du salarié à l'encontre d'une décision de refus.

- **Champ de la négociation collective**

L'article **L. 3142-49** nouvellement rédigé ouvre la possibilité aux partenaires sociaux de négocier sur trois éléments :

- la **durée totale maximale de ce congé** et les conditions de son cumul avec le congé de formation économique, social et syndicale ;

- le **délai** dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur ;

- les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le **nombre maximal de salariés** susceptibles de bénéficier de ce congé.

- **Dispositions supplétives**

En conséquence, le dispositif supplétif reprend les délais maximaux, d'une part de la durée totale du congé de **six jours ouvrables** et d'autre part de la durée de cumul possible avec le congé de formation économique, sociale et syndicale à concurrence de **douze jours ouvrables** pour une même année.

Au même article L. 3142-50 nouvellement rédigé, figurent un renvoi à un **décret simple pour la fixation du délai de prévenance** en l'absence de stipulation conventionnelle ainsi qu'un renvoi à un décret en Conseil d'État pour déterminer le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé par établissement.

5. Le congé de représentation

a) Le droit en vigueur

Ce congé permet à **tout salarié ou agent public, membre bénévole d'une association ou d'une mutuelle, de la représenter à sa demande en siégeant dans une instance instituée auprès d'une autorité de l'État ou d'une collectivité territoriale** (art. L. 3142-51). Les instances concernées interviennent dans la mise en œuvre des politiques publiques reposant sur la concertation avec la société civile.

Le congé, d'une **durée maximale de neuf jours fractionnables** en demi-journées, est assimilé à une période de **travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés et l'ensemble des autres droits afférents au contrat de travail du salarié. Le **principe de non-imputabilité** de ce congé sur la durée des congés payés s'applique également (art. L. 3142-53).

Le salarié doit adresser sa demande à l'employeur dans un **délaï de quinze jours avant la prise de congé** en précisant la date, la durée du congé et l'instance concernée. Lors de la reprise du travail, le salarié doit présenter à son employeur une attestation de présence effective à la réunion de l'instance, délivrée par le service responsable de la convocation des membres de cette instance (règles fixées aux articles R. 3142-29 et R.3142-31).

L'employeur ne peut, conformément à l'article **L. 3142-54**, **refuser l'autorisation d'absence que dans le cas où cette dernière aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise**, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel. L'article **L. 3142-55** prévoit qu'un décret en Conseil d'État détermine le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier du congé de représentation au cours d'une année. Ces seuils sont actuellement fixés à l'article R. 3142-28. Le refus doit être motivé et notifié au salarié dans les quatre jours suivant sa demande (art. R. 3142-29).

Le droit en vigueur prévoit déjà qu'en cas de contestation de la décision de refus, le salarié peut la porter directement devant le **bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui statue en dernier ressort selon les formes applicables aux référés**.

L'indemnisation de ce congé, encadrée par l'article **L. 3142-52**, ne relève pas exclusivement de l'entreprise. Si le salarié subit une diminution de sa rémunération, il peut demander à l'État ou à la collectivité territoriale concernée une indemnité compensant, sous forme forfaitaire, la diminution de la rémunération.

En application de l'article R. 3142-32, le salarié reçoit de l'État une indemnité fixée sur le barème de la vacation des conseillers prudhomaux. L'employeur est tenu de délivrer une attestation indiquant le nombre d'heures non rémunérées en raison du congé.

L'employeur peut décider, au-delà de l'indemnité compensatrice, de maintenir la rémunération en totalité ou en partie. Dans cette hypothèse, il peut déduire de son impôt sur les sociétés les sommes versées à son salarié au même titre qu'il le ferait pour les sommes versées dans le cadre d'une action de mécénat¹.

b) Les modifications proposées par le projet de loi initial

- **Ordre public**

Le **principe du droit à congé de représentation** est repris par la nouvelle rédaction de l'article **L. 3142-51**, figurant parmi les dispositions d'ordre public. Sont également obligatoires les règles encadrant l'indemnisation du salarié qui sont désormais fixées au sein de l'article **L. 3142-52**. L'article **L. 3142-53** précise que le congé, dont la détermination de la durée maximale est renvoyée à la négociation collective, peut être fractionné en demi-journées, qu'il n'est pas imputable sur la durée des congés payés tout en étant assimilé à une période de travail pour les droits afférents à son contrat. Enfin, les dispositions relatives aux conditions de refus du congé par l'employeur figurent désormais à l'article **L. 3142-54**.

- **Champ de la négociation**

Le présent article ouvre le champ de la négociation à trois éléments (art. **L. 3142-56**) :

- la **durée du congé** ;
- le **délai de prévenance** de la demande à l'employeur ;
- le **nombre maximal par établissement de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année**.

- **Dispositions supplétives**

En l'absence d'accord collectif, l'article **L. 3142-57** reprend les dispositions du droit en vigueur concernant la **durée maximale du congé de représentation (neuf jours)** et renvoie à un **décret simple la fixation du délai de prévenance (quinze jours actuellement)** et du **nombre de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une même année**.

¹ En application de l'article 238 bis du code général des impôts.

6. Le congé de solidarité internationale

a) *Le droit en vigueur*

L'article **L. 3142-32** confère à tout salarié, ayant au moins douze mois d'ancienneté (consécutifs ou non) dans son entreprise, **un droit à congé pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association humanitaire ou d'une organisation internationale dont la France est membre**. L'autorité administrative détermine la liste des associations concernées.

D'une **durée fractionnable de six mois maximum** (art. **L. 3142-33**), le congé de solidarité internationale doit être **demandé au moins trente jours avant son début**, dans des conditions précisées à l'article R. 3142-14 pris en application de l'article **L. 3142-40**. À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours, son accord est réputé acquis (art. **L. 3142-34**, al. 3). L'article L. 3142-35 aménage toutefois les règles du préavis en cas d'urgence.

Le **refus éventuel de ce congé** doit être motivé par l'employeur, après avis des instances représentatives de l'entreprise, et sa **contestation** est possible directement devant le **bureau de jugement du conseil prud'homal statuant en la forme des référés**.

Ce congé, n'ouvrant droit à **aucune indemnité**, n'est pas imputable sur la durée des congés payés annuels, sauf accord entre l'employeur et le salarié, et il est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté (art. **L. 3142-37**).

À l'issue de ce congé, le salarié a le droit de **retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire** assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. **L. 3142-38**).

b) *Les modifications proposées par le projet de loi initial*

- **Ordre public**

Figurent au rang de dispositions d'ordre public, formulées à droit constant, le **principe du congé** (art. **L. 3142-58**), son **régime d'assimilation** pour la détermination des congés payés et autres avantages (art. **L. 3142-59**), **les conditions** selon lesquelles **l'employeur peut le refuser** et les règles de contestation (art. **L. 3142-60**) ainsi que la **garantie de retrouver un emploi** au moins similaire à l'issue du congé (art. **L. 3142-62**).

- **Champ de la négociation collective**

Cinq éléments sont ouverts à la négociation par la nouvelle rédaction de l'article L. 3142-60 :

- la **durée maximale du congé** ;
- **l'ancienneté** requise pour bénéficier de ce congé ;

- le **nombre de salariés dans un même établissement** susceptibles de bénéficier simultanément de ce congé ;

- les **délais de prévenance** ;

- les mesures permettant le **maintien d'un lien** entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et, le cas échéant, les modalités d'accompagnement à son retour. Ces dispositions sont nouvelles et ne figurent actuellement ni dans les dispositions législatives ni dans les dispositions réglementaires du code du travail.

- Dispositions supplétives

L'article **L. 3142-61** nouvellement rédigé aménage le dispositif supplétif en reprenant les **délais maximaux actuels** pour ce congé (six mois ou six semaines en cas d'urgence), l'**ancienneté minimale** requise au sein de l'entreprise (douze mois consécutifs ou non) pour le demander et en renvoyant à un décret le soin de fixer le **nombre maximal de salariés** pouvant bénéficier de ce congé et les **délais de prévenance**.

7. Le congé d'acquisition de la nationalité

Aux termes de l'article **L. 3142-116**, tout salarié a le droit de bénéficier, sur justification, d'un **congé non rémunéré d'une demi-journée pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française**.

Le présent article reprend le principe de ce congé en le fixant dans une nouvelle rédaction de l'article **L. 3142-66** qui précise toutefois, et ce dans le champ de l'ordre public, que ce congé **ne peut être imputé sur la durée du congé payé annuel**. Une **procédure de contestation** d'un éventuel refus de l'employeur est aménagée devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes.

Est ouvert à la négociation, selon l'article **L. 3142-68**, la durée du congé, qui demeure, en l'absence d'accord collectif, d'une demi-journée (art. L. 3142-68).

Les **II, III** et **IV** procèdent à la renumérotation des articles concernant respectivement les congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local (sous-section 8), les congés liés à la participation d'un salarié à la réserve opérationnelle et au service national (sous-section 9) et les congés relatifs la participation d'un salarié à la réserve dans la sécurité civile, aux opérations de secours et à la réserve sanitaire (actuellement sous-section 11, qui devient la sous-section 10).

Ces trois dispositifs de congé n'ont pas été réécrits par le projet de loi. Le Gouvernement a en effet considéré que la nature spécifique de ces congés, liés à une activité citoyenne, devait les faire relever uniquement de l'ordre public sans négociation possible des modalités de leur mise en œuvre.

Dans la première version du projet de loi, le **congé de formation économique et sociale et de formation syndicale**, qui figure actuellement dans la section concernant les congés spécifiques rémunérés, devait être réécrit selon l'architecture ternaire au sein de cette section consacrée aux congés pour engagement associatif, politique ou militant. Les dispositions encadrant ce dispositif n'ont finalement pas été refondues mais elles ont été déplacées par l'article 18 du présent projet de loi dans le titre IV relatif à l'exercice du droit syndical du livre premier de la deuxième partie du code du travail.

B. Les congés d'évolution des parcours professionnels

Le V du présent article complète le chapitre II relatif aux congés spécifiques¹ d'une section 3 portant sur les congés d'évolution des parcours professionnels.

Dans le projet de loi initial, cette section était subdivisée en deux sous-sections : la première abordait les congés et les périodes de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise tandis que la seconde était consacrée au congé sabbatique. L'Assemblée nationale a toutefois décidé de déplacer les dispositions relatives au **congé sabbatique** vers la nouvelle section 1 relative aux congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (voir le II).

1. Les congés et périodes de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise

a) Le droit en vigueur

L'article **L. 3142-78** prévoit un congé d'un an, renouvelable une fois, pour tout salarié qui souhaite **créer ou reprendre une entreprise**. Le bénéficiaire de ce congé, qui peut prendre la forme d'une période à temps partiel est également ouvert à un salarié souhaitant exercer des **responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante** (art. L. 3142-79).

Le salarié doit remplir **trois conditions cumulatives** : disposer d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins vingt-quatre mois² ; ne pas avoir bénéficié de ce même dispositif dans les trois années précédentes³ ; avoir effectué la demande auprès de son employeur au moins deux mois avant le début du congé ou de la période de mise à temps partiel (art. D. 3142-41). Toute demande de prolongation du congé ou du temps partiel est soumise au même délai de prévenance (art. 3142-82).

¹ Pour rappel, le projet de loi modifie l'architecture de ce chapitre : Section 1 Congés de conciliation entre vie personnelle et vie familiale ; Section 2 Congés pour engagement associatif, politique ou militant.

² Aux termes de l'article L. 3142-107, l'ancienneté acquise dans toute entreprise du même groupe est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

³ Article L. 3142-81.

Pendant la durée du congé, la suspension du contrat de travail entraîne celle de la rémunération. Quant au travail à temps partiel, il est rémunéré au prorata des heures travaillées. L'intéressé peut toutefois, afin de **compenser** la perte de revenu, **utiliser son compte épargne-temps**, demander le déblocage anticipé de son épargne salariale ou cumuler une partie de ses congés payés.

À l'issue du congé ou de la période à temps partiel, le salarié **retrouve son emploi ou un emploi similaire à temps plein** ainsi qu'une **rémunération au moins équivalente**. Il ne peut toutefois invoquer, avant la fin de son congé ou de sa période à temps partiel, le droit d'être réemployé avant l'expiration du congé ou du terme fixé par l'avenant au contrat de travail pour le passage au temps partiel (art. L. 3142-84 et art. L. 3142-90).

La **possibilité de report ou de refus du départ en congé** ou du **début de la période à temps partiel** par l'employeur diffère d'une part, selon qu'il s'agit d'un congé ou d'un temps partiel et d'autre part, de la taille de l'entreprise. Le tableau ci-dessous présente les règles en vigueur.

Règles de report ou de refus du congé et de la période à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

	Congé		Temps partiel	
	Description du dispositif	Référence dans le code du travail	Description du dispositif	Référence dans le code du travail
Possibilité de report dans les entreprises < 200 salariés	Report du congé possible dans la limite de 6 mois à compter de la demande. Report possible en fonction <u>du pourcentage de jours d'absence prévu au titre de ce congé par rapport au nombre total de jour effectué (2%)</u> jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie.	L. 3142-83 L. 3142-96 D. 3142-50	Report du temps partiel possible dans la limite de 6 mois à compter de la demande.	L. 3142-83
Possibilité de report dans les entreprises > 200 salariés	Report du congé possible dans la limite de 6 mois à compter de la demande. Report du congé si le <u>pourcentage de salariés passant simultanément à temps partiel au titre du congé est supérieur à 2 % des effectifs</u> jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux n'est plus remplie	L. 3142-83 L. 3142-96 D. 3142-49	Report du temps partiel dans la limite de 6 mois à compter de la demande. Report du temps partiel si le pourcentage de salariés passant simultanément à temps partiel au titre du congé est supérieure à plus 2% effectif jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux n'est plus remplie	L. 3142-83 L. 3142-89

Possibilité de refus	Dispositions communes (L. 3142-88, L. 3142-97 et L. 3142-98) : - La possibilité pour l'employeur de refuser ce congé ne concerne que les entreprises employant moins de 200 salariés ; - Si l'employeur estime que le congé/temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (après avis des institutions représentatives du personnel) ; - Sa décision doit être motivée et communiquée au salarié ; - Le salarié peut contester ce refus devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.
----------------------	---

b) Les modifications apportées par le projet de loi

- **Ordre public**

La nouvelle rédaction des articles énonçant les règles d'ordre public permet une **présentation un peu plus intelligible** de ces dernières. Une seule modification a été apportée par rapport au droit en vigueur : le seuil des entreprises de 200 salariés, conditionnant la possibilité de refus ou l'application de règles plus souples pour le report du congé ou du temps partiel, est relevé à 300 salariés.

Cette **modification du seuil de 200 à 300 salariés** représente la deuxième modification de fond par rapport au droit en vigueur apportée par ce projet de loi. Le relèvement de ce plafond, que l'on retrouve dans d'autres parties du texte, constitue donc un **assouplissement significatif des règles encadrant la possibilité de refus ou de report d'un congé pour de nombreuses entreprises**.

Les articles **L. 3142-96** et **L. 3142-97** reprennent le **principe du congé ou du temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise**. La durée d'ancienneté requise pour l'éligibilité au dispositif est renvoyée à la négociation. La **règle selon laquelle l'employeur peut différer de six mois tout départ en congé ou début de temps partiel** est désormais codifiée à l'article **L. 3142-98**.

Les articles **L. 3142-99** et **L. 3142-100** énoncent, à droit constant, les **conditions dans lesquelles le salarié retrouve son emploi à temps complet** à l'expiration de la durée de congé ou de temps partiel, sans toutefois pouvoir invoquer le droit de le faire avant cette date. Les conditions de la rupture de la relation de travail en cours de congé ou de temps partiel demeurent également inchangées.

Le mécanisme de l'avenant au contrat de travail comme support à l'autorisation ou au prolongement du passage à temps partiel est repris aux articles **L. 3142-101** et **L. 3142-102**.

Enfin, les articles **L. 3142-103** à **L. 3142-106 réorganisent les règles** relatives à la possibilité donnée à l'employeur de **refuser** ou de **différer** le congé ou le passage à temps partiel, sans toutefois les modifier.

- Champ de la négociation collective

L'article **L. 3142-107** permet aux partenaires sociaux de négocier sur les huit éléments suivants :

- la **durée maximale** du congé ou de la période de travail à temps partiel ;

- le **nombre de renouvellements** possibles du congé ou de la période ;

- la **condition d'ancienneté** requise ;

- les **délais de prévenance** du salarié pour informer son employeur (dans le cadre d'une demande initiale ou d'un renouvellement) de la date de début de son congé ou de son temps partiel ainsi que, le cas échéant, de la durée et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail ou de la durée de son congé ;

- les conditions permettant au salarié d'informer son employeur de son intention de **poursuivre ou de rompre son contrat de travail** à l'issue de son congé ou de son temps partiel ;

- le **pourcentage de salarié partant simultanément** en congé ou passant à temps partiel au-delà duquel l'employeur peut décider de différer son accord pour toute nouvelle demande ;

- les conditions permettant le **maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé** ainsi que les **modalités d'accompagnement et de réadaptation professionnelle à son retour**.

L'article **L. 3142-108** élargit le champ de la négociation aux modalités de report des congés payés dus au salarié qui bénéficie du congé.

- Dispositions supplétives

Le dispositif supplétif prévoit d'une part les **règles générales de prise du congé** (art. **L. 3142-109**) et celles relatives au **report de congés payés** (art. **L. 3142-110** à **L. 3142-114**).

À défaut d'accord, les règles actuellement en vigueur concernant la prise de congé continuent à s'appliquer : la **durée maximale du congé** est d'un an prolongeable d'une année supplémentaire ; l'**ancienneté requise** pour l'obtention du congé est de 24 mois, les conditions et le **décal de prévenance** de deux mois demeurent inchangés de même que les seuils de salariés à partir desquels l'employeur peut différer le départ en congé ou le début du temps partiel.

S'agissant du report de congés payés, les dispositions supplétives reprennent l'ensemble des règles actuellement fixées aux articles **L. 3142-100** à **L. 3142-104** et qui s'appliquent à la fois au congé pour création d'entreprise et au congé sabbatique.

2. Le congé sabbatique

a) Le droit en vigueur

Le congé sabbatique est actuellement défini aux articles L. 3142-91 à L. 3142-95 et partage une série de dispositions communes avec le congé pour création d'entreprise, tout en comportant quelques différences notables.

Le tableau ci-dessous présente l'état du droit en vigueur concernant les **modalités de mise en œuvre du congé sabbatique** en les comparant avec celles régissant le congé pour création d'entreprise. Les différences entre les deux dispositifs y figurent en gras.

Comparaison des règles encadrant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatiques

	Congé pour création d'entreprise		Congé sabbatique	
	Description du dispositif	Référence code du travail	Description du dispositif	Référence code du travail
Durée du congé	Durée maximum : 1 an Prolongation : 1 an	L. 3142-80	Durée minimum : 6 mois Durée maximum : 11 mois	L. 3142-91
Ancienneté requise	24 mois (consécutifs ou non) dans l'entreprise (ou dans toute entreprise du même groupe)	L. 3142-81	36 mois (consécutifs ou non) dans l'entreprise (ou dans toute entreprise du même groupe). 6 ans d'activité professionnelle	L. 3142-92
	Ne pas avoir bénéficié de ce congé dans les trois années précédentes	L. 3142-107	Ne pas avoir bénéficié d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée de 6 mois min dans les 6 années précédant la demande dans l'entreprise	L. 3142-107
Conditions d'information de l'employeur	Délai de prévenance : 2 mois minimum (y. c. pour la prolongation)	L. 3142-82	Délai de prévenance : 3 mois minimum	L. 3142-93
	Obligation de préciser la durée du congé	D. 3142-41	Obligation de préciser la durée du congé	D. 3142-47
Conditions de retour	Droit du salarié de retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente Impossibilité pour le salarié d'exiger de	L. 3142-84	Idem.	L. 3142-95

	Congé pour création d'entreprise		Congé sabbatique	
	Description du dispositif	Référence code du travail	Description du dispositif	Référence code du travail
	retrouver son emploi avant l'expiration du congé			
	Droit à une réadaptation professionnelle	L. 3142-86	Bénéfice de l'entretien biannuel sur les perspectives d'évolution professionnelle	L. 3142-95
Possibilités de report du congé dans les entreprises <200 salariés	Report du congé possible dans la limite de 6 mois à compter de la demande	L. 3142-83	Report du congé possible dans la limite de 9 mois à compter de la demande	L. 3142-94
	Report possible en fonction du pourcentage de <u>jours d'absence prévus</u> au titre des congés (2 %) jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux n'est plus remplie.	L. 3142-96 D. 3142-50	Report possible en fonction du pourcentage de <u>jours d'absence prévus</u> au titre des congés (1,5 %) jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux n'est plus remplie.	L. 3142-96 D. 3142-50
Possibilité de report du congé dans les entreprises >200 salariés	Report du congé possible dans la limite de 6 mois à compter de la demande.	L. 3142-83	Report du congé possible dans la limite de 6 mois à compter de la demande.	L. 3142-94
	Report possible en fonction du pourcentage de <u>salariés simultanément absents au titre de ce congé</u> (2 %) jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie.	L. 3142-96 D. 3142-49	Report possible en fonction du <u>pourcentage de salariés simultanément absents</u> au titre de ce congé (1,5 %) jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie.	L. 3142-96 D. 3142-49
Suspension du contrat de travail	Oui			
Possibilité de refus du congé	Dispositions communes rendant possible le refus (L. 3142-97) : - possibilité pour l'employeur de refuser ce congé ne concerne que les entreprises employant moins de 200 salariés ; - l'employeur estime que le congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (après avis des institutions représentatives du personnel) ; - décision motivée et communiquée au salarié ; - contestation possible devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.			
Principales règles relatives au report de congés payés	Dispositions communes (L. 3142-10 à L. 3142-104) : - cumul possible : 24 jours ouvrables + les congés payés annuels non pris dans la limite de 6 ans ; - indemnité compensatrice prévue au départ en congé pour les congés payés dont le salarié n'a pas bénéficié.			

b) Les modifications proposées par le projet de loi

- **Ordre public**

Le dispositif d'ordre public reprend le **principe du congé sabbatique** et les **conditions d'ancienneté requise pour son obtention** (art. L. 3142-115), la possibilité pour l'employeur de **différer le départ** en congé dans des conditions qui diffèrent selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés¹ (art. L. 3142-116), l'obligation d'information de la décision de l'employeur à la suite de la demande (art. L. 3142-17) et enfin les conditions de retour dans l'entreprise à l'expiration du congé (art. L. 3142-18).

À l'exception de la modification du seuil de salariés en dessous duquel le refus du congé est possible ou les conditions de report sont plus souples, l'ordre public concernant le congé sabbatique a été réécrit à droit constant.

- **Champ ouvert à la négociation collective**

Le nouvel article L. 3142-119 ouvre la négociation aux éléments suivants :

- les **durées minimale et maximale** du congé et le **nombre de renouvellements** ;

- la **condition d'ancienneté** requise pour ouvrir droit à ce congé ;

- les **plafonds maximum** (de durée, de pourcentage de salariés simultanément absents ou de jours d'absence prévus au titre de ce congé) ;

- les **conditions et délais de prévenance** du salarié.

Les **modalités de report des congés payés** dus au salarié qui bénéficie du congé peuvent également être soumises à négociation (art. L. 3142-120 nouveau).

- **Dispositions supplétives**

Le nouvel article L. 3142-121 reprend à droit constant les dispositions s'appliquant actuellement aux éléments ouverts à la négociation.

De même le nouvel article L. 3142-122 précise, s'agissant des **modalités de report de congé négociables**, que les mesures supplétives applicables sont celles visées aux articles L. 3142-110 à L. 3142-114 concernant le congé pour création d'entreprise.

Les **VI à XII** regroupent les articles de coordination avec les autres codes rendue nécessaire par la renumérotation des articles de ces deux sections.

¹ Le nouveau seuil de 300 salariés s'applique donc également pour le congé sabbatique.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Nos collègues députés ont adopté sept amendements au stade de l'examen en commission, pour la plupart rédactionnels ou de coordination, ont été intégrés au texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

En commission, un amendement présenté par notre collègue Michèle Delaunay et plusieurs de ses collègues du groupe socialiste, républicain et citoyen a relevé de deux à **cinq jours** la durée du congé pour événement familial en cas de **décès d'un enfant**. Cette disposition s'inspire pour l'essentiel d'une proposition de loi déposée par la même députée, qui avait été modifiée à la marge lors de son adoption le 1^{er} avril 2015 au Sénat et était par conséquent toujours en cours de discussion¹.

Trois amendements du rapporteur ont également été adoptés afin de fixer dans l'**ordre public** la **durée d'ancienneté de deux ans minimum** ouvrant le bénéfice du **congé de proche aidant**.

De même, un amendement de nos collègues députés Dominique Orliac et Stéphane Claireaux a été adopté afin de préciser que le **congé mutualiste de formation** concerne non seulement les administrateurs des mutuelles mais aussi **les administrateurs siégeant dans les unions de mutuelle ou dans leurs fédérations**. Cette précision ne modifie pas le droit actuel.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, les principaux amendements retenus, qui ont tous été proposés par le rapporteur, ont visé à :

- prévoir qu'en cas de différend relatif au bénéfice d'un des congés mentionnés au présent article 3, le refus de l'employeur pourra être contesté devant le **conseil des prud'hommes statuant en la forme des référés**, cette procédure rapide confirmant à la décision l'autorité de la chose jugée, contrairement aux jugements rendus par le bureau de jugement du conseil de prud'hommes ;

- **déplacer** la sous-section relative au **congé sabbatique**, initialement située au sein de la section 3 consacrée aux congés d'évolution des parcours professionnels, dans la section 1 dédiée aux congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. L'intitulé de la section 3 a donc été recentré sur le seul dispositif de congé que cette dernière contient à savoir le congé et la période de temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise.

¹ Adoptée conforme en commission des affaires sociales du Sénat sur le rapport de notre collègue Jérôme Durain, la proposition de loi tendant à allonger les congés exceptionnels accordés aux salariés lors du décès d'un enfant ou d'un conjoint avait été modifiée en séance publique suite à l'adoption d'un amendement présenté par Gilbert Barbier, tendant à étendre le bénéfice de trois jours de congés en cas de disparition du concubin, et pas seulement en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs constatent au préalable que les congés autres que les congés payés sont très nombreux, peu connus, parfois peu utilisés, et sont régis par des dispositions spécifiques qui manquent d'harmonisation. C'est pourquoi ils regrettent que le présent projet de loi n'ait pas été l'occasion pour le Gouvernement, en étroite concertation avec les partenaires sociaux, de rationaliser les règles de ces congés spéciaux. Il aurait ainsi été intéressant, par exemple, de mettre en place un socle commun de règles regroupant le congé de proche aidant et le congé de solidarité familiale, sans remettre en cause les principaux droits acquis par les salariés.

Si l'utilisation du triptyque ordre public/négociation/dispositions supplétives en matière de congés spéciaux apparaît justifiée aux yeux de votre rapporteur, la rédaction retenue pour le congé pour événements familiaux est inutilement complexe. C'est pourquoi, à l'invitation de votre rapporteur, votre commission a adopté l'amendement **COM-119** qui renvoie la durée minimale de ces congés pour événements familiaux, en cas d'absence de convention ou d'accord, aux planchers prévus à l'article L. 3142-4 du code du travail. Elle a par ailleurs adopté l'amendement COM-121 de précision juridique de vos rapporteurs.

La commission a par ailleurs adopté l'amendement **COM-120** de vos rapporteurs, qui instaure le droit pour le salarié de bénéficier d'un entretien individuel avant et après un congé de solidarité familiale, à travers la création de l'article **L. 3142-10-1** du code du travail. Le droit en vigueur et l'article L. 3142-22 du code du travail, dans sa rédaction résultant du projet de loi, prévoient déjà un tel entretien dans le cadre d'un congé de proche aidant dont la durée peut atteindre trois mois, et qui peut être renouvelé dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Or, cet entretien professionnel n'est pas prévu dans le projet de loi pour un salarié qui bénéficie d'un congé de solidarité familiale, alors que sa durée maximale est de trois mois, renouvelable une fois. Par souci de cohérence juridique, votre commission a souhaité que les règles relatives à l'entretien professionnel soient communes aux congés de proche aidant et de solidarité familiale.

C'est pourquoi le présent amendement prévoit également un entretien individuel avant et après un congé de solidarité familiale.

Vos rapporteurs prennent acte de l'**harmonisation**, pour toutes les catégories de congé spécifique, de la **procédure de contestation d'un refus de congé** qui constitue **l'une des deux modifications de fond apportées par ce projet de loi**. Il n'existait en effet pas de procédure harmonisée de contestation d'un refus. Pour certains congés, comme pour le congé mutualiste de formation, aucune règle ne prévoyait une procédure de contestation. Pour d'autres, la contestation d'un refus par le salarié était possible devant l'inspecteur du travail ou devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes statuant sous la forme d'un référé. Le texte initial

prévoyait d'harmoniser cette procédure de contestation en la rendant possible, pour tous les congés spécifiques, **devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes statuant en dernier ressort sous la forme des référés**. Un amendement du rapporteur de l'Assemblée nationale l'a toutefois modifié pour rendre possible la **contestation directement devant le conseil des prud'hommes statuant en la forme des référés**.

Même si l'harmonisation de cette procédure à l'ensemble des congés spécifiques **élargit l'office des tribunaux prud'homaux au risque d'accentuer leur surcharge de travail**, le nombre limité de contentieux concernés¹ ne devrait pas entraîner de surcharge excessive pour ces juridictions. Par ailleurs, cette procédure offre aux parties la **garantie d'une décision rapide et bénéficiant de l'autorité de la chose jugée** alors que la procédure prévue initialement n'était qu'une simple procédure d'urgence

Elle a par ailleurs adopté, à l'invitation de vos rapporteurs, une série d'amendements rédactionnels (COM-393, COM-394, COM-395, COM-387, COM-396, COM-127, COM-128, COM-129, COM-397, COM-398, COM-130, COM-131, COM-399, COM-132, COM-400, COM-401, COM-133, COM-402 et COM-421).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 3 bis

(art. L. 1225-4 et L. 1225-4-1 du code du travail)

**Extension de la durée de protection contre le licenciement
à l'issue du congé de maternité**

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue députée Dominique Orliac, adopté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, vise à étendre la durée de protection contre le licenciement pour les parents à la suite de la naissance d'un enfant.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article a été introduit par la voie d'un amendement adopté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, à l'initiative de notre collègue députée Dominique Orliac. Il reprend l'essentiel des dispositions de la proposition de loi² déposée par cette dernière et adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale le 10 mars 2016.

¹ D'après la direction générale du travail, le contentieux relatifs aux congés spécifiques représente aujourd'hui une dizaine de cas par an ; s'agissant des médiations auprès des inspecteurs du travail, les données ne sont pas connues.

² Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, visant à prolonger la période légale d'interdiction de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour les femmes à l'issue de leurs congés liés à la grossesse et à la maternité, TA n° 692.

Le présent article entend renforcer la protection contre le licenciement à l'issue du congé de maternité ainsi qu'à la suite de la naissance d'un enfant pour le deuxième parent ou les parents adoptants.

Le 1^o modifie l'article **L. 1225-4** du code du travail, d'une part en faisant porter la durée de protection contre le licenciement à l'issue du congé de maternité de quatre à dix semaines et d'autre part en précisant, conformément à une jurisprudence récente de la Cour de cassation¹, que le point de départ de cette protection commence à l'expiration des éventuels congés payés pris à l'issue du congé de maternité.

Le 2^o modifie l'article **L. 1224-4-1**² pour procéder à la même extension de la durée de protection contre le licenciement pour le deuxième parent ou les parents adoptants, en la portant de quatre à dix semaines suivant la naissance de l'enfant.

Cette protection contre le licenciement demeure toutefois relative. L'employeur peut en effet toujours licencier le salarié en cas, d'une part, de faute grave non liée à l'état de grossesse ou à la naissance de l'enfant ou, d'autre part, d'impossibilité à maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'un de ces évènements.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs approuvent cette initiative des députés visant à diminuer les risques de discriminations que peuvent subir les femmes en entreprises en raison de leur grossesse. Comme l'indique le Défenseur des droits dans son avis du 24 février 2016 rendu à propos de la proposition de loi, plus du tiers des actifs déclarent encore que le fait d'avoir des enfants contribue à ralentir, voire à stopper la carrière d'une femme. 8 % des réclamations reçues par le Défenseur au titre de la discrimination à l'emploi concernent des salariées en raison de leur état de grossesse ou maternité.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Cass. Soc. du 30 avril 2014 n° 815 Scté Foncia groupe s.a. contre Mme Agnès X.

² Créé par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Article 4

(art. L. 3151-1, L. 3151-2 à L. 3151-4 [nouveaux], L. 3152-1 à L. 3152-3, L. 3152-4 [nouveau], L. 3153-1 à L. 3153-3, L. 3154-1 à L. 3154-3 et L. 3334-10 du code du travail ; art. 163 A et 1417 du code général des impôts ; article 18 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes)

Compte épargne-temps

Objet : Cet article réécrit, selon la nouvelle architecture retenue par le projet de loi, les dispositions du code du travail relatives au compte épargne-temps.

I – Le dispositif proposé

A. Le droit en vigueur, simplifié en 2008, donne déjà la primauté à l'accord d'entreprise pour la mise en place du compte épargne-temps

Aux termes de l'article L. 3151-1 du code du travail, le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. Le CET est donc à la fois un instrument d'organisation du temps de travail, conçu comme une « épargne temps » mais aussi un outil permettant au salarié de constituer une épargne salariale.

1. Un dispositif clarifié en 2008 mais dont le recours par les salariés demeure peu fréquent

La loi du 20 août 2008¹ a simplifié les modalités de mise en place et de fonctionnement du CET afin de « rendre ce dispositif d'épargne plus lisible et plus compréhensible pour les salariés et les employeurs »².

Elle a en effet instauré le principe selon lequel un CET ne peut être institué que par un accord collectif, en donnant la priorité à l'accord d'entreprise (art. L. 3152-1). Ce dernier doit déterminer les conditions d'alimentation du compte mais aussi d'utilisation, de garantie, de liquidation et de transfert des droits épargnés. La décentralisation du pouvoir de négociation, qui guide l'esprit du présent projet de loi, est donc pleinement mise en œuvre depuis 2008 concernant la mise en place du CET.

L'objectif du législateur en 2008 était aussi de faciliter la faculté de monétiser le CET en permettant au salarié d'utiliser ses droits pour compléter sa rémunération et d'aider à la constitution d'une épargne salariale.

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

² Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008.

Malgré cette réforme, le bilan quantitatif du CET demeure limité. D'après les derniers chiffres disponibles¹, seuls 25 % des salariés étaient couverts par un accord collectif leur permettant d'ouvrir un compte en 2011 et seulement 12 % des salariés disposaient d'un tel compte. La même enquête précisait que parmi les bénéficiaires du dispositif, les trois quarts avaient ouvert leur compte avant ou au moment de la réforme. Cette dernière n'a donc pas eu un effet dynamisant sur la création de CET auprès des salariés.

2. Le droit en vigueur encadrant le compte épargne-temps

Le titre V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail organise le dispositif du CET en fixant, outre son objet dans l'article unique du chapitre I^{er} (art. L. 3551-1 déjà cité), ses modalités de mise en place (chapitre II, art. L. 3152-1 et suivants), d'utilisation (chapitre 3, art. L. 3153-1 et suivants) ainsi que de garantie et de liquidation des droits (chapitre IV, art. L. 3154-1 et suivants).

a) Les modalités de mise en place

L'article L. 3152-2 précise que l'accord mettant en place le CET doit prévoir les conditions et limites dans lesquelles le CET peut être abondé *en temps* ou *en argent* à l'initiative du salarié ou de l'employeur. La possibilité pour un employeur d'alimenter collectivement un compte pour ses salariés a été ouverte en 2008. Il fixe deux limites à la liberté de négociation en matière de détermination des repos et congés pouvant être stockés dans le compte :

- lorsque l'alimentation du compte est à l'initiative de l'employeur, ce dernier ne peut utiliser que les heures supplémentaires au-delà de la durée collective du travail ;

- lorsque l'alimentation du compte est à l'initiative du salarié, il ne peut affecter au CET des jours au titre de son congé annuel que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables, c'est-à-dire pour les jours acquis à partir de la cinquième semaine.

Aucune limite n'est toutefois opposée s'agissant de l'alimentation en argent².

L'article L. 3152-3 prévoit que la convention ou l'accord collectif définit les modalités de *gestion* du compte épargne-temps et détermine les conditions *d'utilisation*, de *liquidation* et de *transfert* des droits d'un employeur à un autre.

¹ « Heures supplémentaires et rachat de jours de congé : les dispositifs d'allongement du temps de travail vus par les salariés » ; Dares analyses n° 54, juillet 2011.

² Les partenaires sociaux peuvent donc librement choisir les sources monétaires pouvant être affectées au compte : majorations accompagnant les heures supplémentaires, primes à l'intéressement, avoirs issus de la participation et du plan d'épargne, primes diverses, etc.

b) Les modalités d'utilisation du compte

L'accord collectif doit prévoir les utilisations possibles¹ du compte par le salarié. Même si l'accord ne le prévoit pas explicitement, le salarié peut toujours utiliser son CET (art. L. 3153-1 et L. 3153-2) pour :

- **indemniser des jours de repos ou de congés ou une cessation progressive d'activité.** Dans le cas d'une alimentation collective, l'accord peut autoriser l'employeur à utiliser collectivement ces droits épargnés pour adapter les horaires de travail aux fluctuations de l'activité (les jours accumulés pendant les périodes de pic d'activité permettent, en cas de baisse de cette dernière, de ne pas recourir au chômage partiel par exemple) ;

- **compléter sa rémunération** : lorsque le salarié souhaite financer un complément de rémunération avec des jours de congé annuel stockés sur son compte, il ne peut le faire qu'avec les jours excédant les cinq semaines de congés payés alors qu'il peut commencer à épargner ces jours dès la quatrième semaine.

Lorsque l'accord prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le CET peuvent financer des prestations supplémentaires de retraite, revêtant un caractère collectif et obligatoire, ou contribuer à la constitution d'une épargne salariale, les versements qui ont permis de les constituer sont soumis à un régime social et fiscal spécifique :

- pour les **prestations de retraite** : si les droits constitués pour le financement de ces prestations de retraite supplémentaire proviennent d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, ces versements sont assimilés à des contributions patronales aux régimes supplémentaires de retraite (visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) et sont donc déduits du revenu imposable au titre de l'impôt sur le revenu (article 83 du code général des impôts) et exclus de l'assiette des cotisations sociales (article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime) ; s'ils ne proviennent pas d'un abondement de l'employeur, ces droits sont exonérés de cotisations sociales (en vertu de l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale) dans la limite de dix jours par an ;

- pour les **contributions au financement d'une épargne-retraite salariale** : si les droits sont constitués d'un abondement en temps et en argent de l'employeur, ils sont exclus de l'assiette des cotisations sociales et déduits du revenu imposable en étant assimilés à des abondements de l'employeur à un plan d'épargne de retraite collectif (en vertu de l'article L. 3332-27 du code du travail). S'ils proviennent d'un abondement du salarié, ils sont également exonérés de cotisations sociales (en vertu de l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale), dans la limite de dix jours par an.

¹ Par exemple le rachat de cotisations vieillesse, d'années d'études ou d'années incomplètes, prestations retraites supplémentaire, épargne salariale, etc.

c) Les modalités de garantie et de liquidation des droits

L'article L. 3154-1 dispose que les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps sont garantis par l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS), dans la limite du plafond le plus élevé qu'elle garantit¹.

Aux termes de l'article L. 3154-2, pour les droits acquis qui excèdent le plafond maximal garanti par l'AGS, l'accord collectif établit un dispositif d'assurance ou de garantie supplémentaire. À défaut d'un accord, l'article D. 3154-2 du code du travail² précise que cette garantie est directement mise en place par l'employeur. En l'absence d'une telle garantie, conventionnelle ou mise en place par l'employeur, les droits dont le montant dépasse le plafond sont liquidés directement en cas de rupture du contrat de travail.

S'agissant de la liquidation des droits, l'article L. 3154-3 précise qu'à défaut de stipulations conventionnelles concernant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

- soit percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;

- soit demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers, en l'espèce la Caisse des dépôts et consignations³, de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Ces derniers sont alors convertis en unités monétaires et débloqués selon des conditions fixées à l'article D. 3154-6.

Le déblocage peut intervenir à la demande du salarié bénéficiaire. Dans ce cas, le transfert de tout ou partie des sommes concernées s'effectue sur le compte épargne-temps, le plan d'épargne d'entreprise, le plan d'épargne interentreprises ou le plan d'épargne retraite collectif mis en place par le nouvel employeur. Il peut également être demandé par le salarié bénéficiaire ou ses ayants-droits afin de bénéficier, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

B. Le dispositif proposé réécrit le droit en vigueur selon la nouvelle architecture ternaire

Le I du présent article reprend donc, à droit constant, les dispositions relatives au CET selon le triptyque retenu dans ce projet de loi.

¹ Soit six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage.

² Modifié par le décret n° 2009-1184 du 5 octobre 2009 fixant les conditions et les modalités de la garantie et de la consignation des droits épargnés sur un compte épargne-temps.

³ Comme le précise l'article D. 3154-5.

1. Ordre public

Au rang des dispositions d'ordre public figurent désormais :

- le principe selon lequel le compte est mis en place par un accord collectif avec une primauté donnée à l'accord d'entreprise (nouvelle rédaction de l'article L. 3151-1) ;

- l'objet du CET et la règle selon laquelle le congé annuel ne peut y être affecté que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables (nouvelle rédaction de l'article L. 3152-2) ;

- les dispositions encadrant l'utilisation du compte, fixées actuellement dans les articles L. 3153-1 et L. 3153-2 et reprises au sein d'un nouvel article L. 3151-3 ;

- enfin le principe de la garantie par l'AGS des droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps (article L. 3151-4 nouveau).

2. Le champ de la négociation collective

Le champ de la négociation demeure inchangé.

La nouvelle rédaction de l'article L. 3152-1 reprend les termes de l'actuel article L. 3152-2 selon lesquels l'accord collectif doit déterminer dans quelles conditions et limites le compte peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur.

L'article L. 3152-2 confirme la compétence des partenaires sociaux pour fixer les modalités de gestion, d'utilisation, de liquidation du compte et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Le nouvel article L. 3152-4 énonce sans les modifier, mais en simplifiant toutefois leur présentation, les règles spécifiques d'exonération fiscale et sociale des versements de l'employeur ou des droits stockés sur le CET lorsqu'ils sont utilisés pour contribuer au financement des prestations de retraite supplémentaire ou d'un ou plusieurs plans d'épargne retraite collectifs.

3. Les dispositions supplétives

À défaut d'accord sur la mise en place d'un dispositif de garantie des droits, d'une part, et sur les conditions de transfert des droits d'un employeur à l'autre, d'autre part, les dispositions supplétives s'appliquent :

- dans l'attente de la mise en place du dispositif de garantie pour les droits acquis sur le CET dépassant le plafond de l'AGS, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est alors versée au salarié (art. L. 3153-1) ;

- pour le transfert des droits, la nouvelle rédaction de l'article L. 3153-2 reprend l'intégralité des dispositions fixées actuellement à l'article L. 3154-3.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Les députés ont adopté huit amendements rédactionnels du rapporteur en commission et trois amendements rédactionnels du rapporteur ont été retenus dans le texte sur lequel le gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs constatent que la nouvelle rédaction des dispositions relatives au compte épargne-temps s'est faite à droit constant. Elle présente toutefois l'intérêt de rendre plus lisible le régime d'exonération fiscale et sociale tant des versements des employeurs que des droits liquidés par les salariés dans le cadre du financement de prestations retraite supplémentaires ou de plans d'épargne retraite. Votre commission a d'ailleurs **adopté un amendement rédactionnel (COM-134)**, à l'initiative de vos rapporteurs, permettant de rendre plus clair encore ce dispositif.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 5

Sécurisation des conventions de forfait existantes

Objet : Cet article vise à sécuriser les conventions individuelles de forfait existantes sous réserve qu'elles respectent les nouvelles dispositions relatives au suivi de la charge de travail du salarié.

I - Le dispositif proposé

A. Les modifications proposées par l'article 2

L'article 2 du présent projet de loi réécrit les dispositions concernant les conventions de forfait selon la nouvelle architecture ternaire retenue. Il procède à cette occasion à **l'adaptation des règles en matière de suivi de la charge du travail du salarié concerné par une convention individuelle de forfait**, pour les mettre en conformité avec le droit européen¹ ainsi qu'avec la jurisprudence de la Cour de cassation².

En effet, selon la Cour de cassation, comme l'ont montré les analyses développées dans le commentaire de l'article 2, ces règles ne s'avéraient pas suffisamment protectrices du droit du salarié à la santé et au repos en ne garantissant pas le respect des durées maximum de travail et de repos journaliers et hebdomadaires dans le cadre des forfaits jours.

De nouvelles dispositions visant à mieux encadrer les conventions individuelles de forfait à ce sujet ont donc été introduites.

**Rappel des dispositions nouvelles encadrant les conventions
de forfait en matière protection du droit du salarié à la santé et au repos
(article 2 du projet de loi)**

Ordre public

Principe selon lequel il relève de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que la charge de travail du salarié est raisonnable et que son travail peut être réparti de manière équilibrée dans le temps (article L. 3121-58) ;

¹ Le comité européen des droits sociaux, dans une décision du 14 janvier 2011, a considéré que le droit français encadrant les conventions individuelles de forfait ne respectait pas la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 qui définit comme conditions au droit à un travail équitable le fait d'être soumis à une durée de travail raisonnable et d'avoir une rémunération équitable.

² La Cour de cassation a en effet jugé illégaux un certain nombre d'accords de branche mettant en place les conventions de forfait au motif qu'ils ne respectaient pas suffisamment le droit au repos du salarié. Elle en a conclu que les salariés qui y étaient soumis pouvaient réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures et cela sur les cinq dernières années. L'invalidation des accords collectifs de branche relatifs aux forfaits-jours entraîne l'annulation de l'ensemble des conventions individuelles conclues sur leur fondement.

Champ de la négociation

L'accord collectif doit prévoir (article L. 3121-62) :

- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié échangent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- enfin les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Dispositions supplétives

En l'absence de ces stipulations nouvelles dans l'accord collectif, une convention individuelle peut être conclue sous réserve que l'employeur (article L. 3121-63) :

- établisse un document de contrôle du nombre de jours travaillés et reste responsable s'il est complété par le salarié ;
- s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

B. Cet article sécurise certaines conventions individuelles de forfait

Le présent article prévoit un double dispositif de sécurisation qui doit permettre d'inciter les branches et les entreprises à mettre leurs accords et les conventions individuelles qui y sont adossées en conformité avec les dispositions protégeant le droit au repos du salarié, consacré par la nouvelle rédaction de l'article L. 3121-62.

Tout d'abord, le paragraphe I dispose que, lorsqu'une convention ou un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement, conclu avant la publication de la présente loi et autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours est révisé pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-62 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, l'exécution de la convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours se poursuit sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié.

Dès lors, si une branche ou une entreprise négocie une modification de son accord pour le mettre en conformité, les conventions individuelles de forfait d'ores et déjà conclues sur son fondement ne nécessiteront pas la signature d'un avenant par le salarié. *A contrario*, la modification d'un autre paramètre de l'accord collectif entraînera obligatoirement une révision de la convention individuelle et requerra l'accord du salarié concerné.

Le paragraphe II du présent article aménage ensuite un dispositif de « béquille », selon le terme retenu dans l'étude d'impact, pour les accords individuels existant à ce jour et qui, bien qu'adosés à des accords collectifs non conformes avec le nouveau droit, mettraient d'ores et déjà en œuvre les nouvelles dispositions supplétives (fixées à l'article L. 3121-63) en matière de protection du droit du salarié au repos.

Il dispose ainsi que l'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'une convention ou d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui, à la date de la publication de la présente loi, n'est pas conforme aux dispositions de l'article L. 3121-62 (nouveau) relatives au suivi de la charge de travail du salarié et à l'échange périodique entre l'employeur et le salarié, peut être poursuivie sous réserve que l'employeur respecte les dispositions supplétives fixées à l'article L. 3121-63 (nouveau).

Cette disposition est donc une incitation pour les employeurs à se mettre en conformité avec l'obligation de suivi de la charge de travail alors même qu'un accord de branche ou d'entreprise ne serait pas encore trouvé.

C. Cet article sécurise également les accords collectifs conclus au titre de l'ancien dispositif de modulation du temps de travail

Le paragraphe III du présent article prévoit que les dispositions relatives à la mise en place obligatoire d'un programme indicatif dans le cadre des accords collectifs de modulation du temps de travail cessent d'être applicables.

Avant 2008, les accords collectifs de modulation du temps de travail devaient comporter une clause obligatoire précisant le programme indicatif de mise en œuvre de la modulation. Ce programme consistait pour l'employeur à présenter au salarié le volume de production et la charge de travail lui incombant et ce pour les douze mois à venir.

Ce mécanisme a été remplacé par la loi du 20 août 2008 qui instaure la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Les accords signés antérieurement à cette loi peuvent toutefois continuer à s'appliquer et demeurent ainsi toujours soumis à l'obligation de prévoir un programme indicatif de modulation du temps de travail. En effet, le juge examine la légalité des accords de modulation au regard du droit applicable lors de leur conclusion et non du droit applicable au moment de leur dénonciation¹.

¹ La Cour de cassation a ainsi jugé, dans un arrêt du 2 juillet 2014, que l'absence de programme indicatif de la répartition de la durée du travail dans le cadre d'un accord de modulation du temps de

Ce programme indicatif était prévu dans une série de dispositions du code du travail et du code rural et de la pêche maritime aujourd'hui abrogées. Il s'agit :

- du 4° de l'article L. 212-8-4 et de l'article L. 212-2-1 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;

- de l'article L. 212-8 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 12 mars 2007 relative au code du travail ;

- du 1° de l'article L. 3122-11 du code du travail et de l'article L. 713-6 du code rural et de la pêche maritime, dans leur rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Le III précise donc que ces dispositions ne s'appliquent plus aux accords collectifs conclus avant la publication de la présente loi.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté deux amendements de son rapporteur réparant des erreurs matérielles.

Parmi les quatre amendements du rapporteur, retenus par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, deux ont opéré des modifications substantielles au texte :

- le premier (qui introduit un paragraphe **I bis**) entend exclure de l'application des nouvelles clauses techniques rendues obligatoires par la loi (période de référence du forfait, conditions de prise en compte des arrivées, départs ou absences en cours de période, droit à la déconnexion) les conventions ou accords collectifs autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait conclus avant la publication de la présente loi ;

- le second vise à étendre le dispositif de sécurisation des conventions individuelles qui, bien qu'adosées à un accord ne prévoyant pas de modalités de suivi de la charge du travail, mettraient déjà en œuvre les dispositions supplétives fixées à l'article L. 3121-63, aux futures conventions qui respecteraient elles aussi cette condition. En clair, un employeur soumis à un accord qui ne serait pas encore modifié à l'entrée en vigueur de la loi, peut conclure avec un salarié une convention individuelle si cette dernière prévoit *a minima* le document de contrôle du nombre de jours travaillés, l'entretien annuel et le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

travail prive ce dernier d'effet, ce qui ouvre pour le salarié requérant la possibilité de prétendre au paiement d'heures supplémentaires décomptées sur la base de 35 heures hebdomadaires.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs saluent le dispositif astucieux de « sécurisation incitative » retenu dans ce projet de loi permettant de faciliter l'adaptation à la fois des accords collectifs et des conventions individuelles de forfait.

Ils s'étonnent toutefois du sens de l'amendement déposé par le rapporteur en séance publique et repris par le Gouvernement visant à exclure les conventions individuelles de forfait des nouvelles clauses techniques les encadrant et en particulier le droit à la déconnexion. Il est en effet paradoxal d'exclure l'ensemble des conventions individuelles existantes du respect de ce droit, alors même que les salariés les plus concernés par ce dispositif, à savoir les cadres, sont ceux dont les conditions de travail justifieraient le plus d'être attentif à leurs usages numériques et à la nécessité de mieux respecter leur vie personnelle. La faible portée du droit à la déconnexion, tel qu'instauré par le projet de loi, ne porte toutefois pas à conséquence sur la protection des salariés concernés par une convention de forfait.

À l'initiative de ses rapporteurs, votre commission a **adopté un amendement corrigeant des erreurs matérielles (COM-388)**.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 6

(art. L. 1321-7, L. 4511-1 et L. 4511-2 du code des transports)

Travail de nuit dans le domaine fluvial

Objet : Cet article procède à la transposition de la directive européenne du 19 décembre 2014 mettant en œuvre l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure.

I - Le dispositif proposé

A. Le droit en vigueur

1. Le secteur de la navigation intérieure est soumis à un régime législatif particulier concernant la durée du travail et les travailleurs de nuit

Le code des transports rassemble deux séries de dispositions permettant au secteur de la navigation intérieure de déroger au code du travail concernant la durée du travail et le travail nocturne :

- au sein de la première partie du code portant « *dispositions communes* », le livre III, dans lequel figure l'article **L. 1321-7** modifié par le présent article, précise les règles de « *réglementation sociale du transport* » s'appliquant à **l'ensemble des entreprises du secteur des transports ;**

- la quatrième partie concernant plus spécifiquement la « *navigation intérieure et (le) transport fluvial* » établit en son titre I^{er} (articles **L. 4511-1** et **L. 4511-2** modifiés par le présent article) les « régimes de travail » applicables à ce secteur.

1. Les dispositions spécifiques à l'ensemble du secteur des transports

a) La définition d'une période de nuit spécifique

L'article L. 1321-7 fixe une période de nuit spécifique au personnel roulant et naviguant comprise entre 22 heures et 5 heures, dérogeant ainsi à l'article L. 3122-29 du code du travail qui définit le travail de nuit, comme tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Ces deux articles disposent toutefois, dans les mêmes termes, qu'un accord collectif (de branche ou à défaut d'entreprise) peut prévoir qu'une autre période de sept heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures et incluant nécessairement l'intervalle entre 24 heures et 5 heures peut être substituée à la période applicable par défaut.

À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

b) La définition d'une durée maximale spécifique pour le travail de nuit

L'article **L. 1321-8** précise les règles spécifiques concernant la durée du travail de nuit pour les personnels navigants travaillant de nuit : la durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder **huit heures en moyenne** par période de vingt-quatre heures **sur une période de référence**. Dans le droit commun du travail, la durée quotidienne du travail de nuit est strictement limitée à huit heures et ne peut être calculée sur une période de référence¹.

Cette période de référence est définie par un accord collectif (avec une priorité donnée à l'accord de branche sur l'accord d'entreprise) ou, à défaut, par un décret en Conseil d'État pris après consultation des organisations représentatives au plan national des employeurs et des salariés des secteurs d'activités intéressés.

L'article L. 1321-8 précise qu'il peut être dérogé à la durée quotidienne du travail de huit heures par un autre accord collectif, sous réserve que cet accord prévoie en contrepartie des périodes équivalentes de repos compensateur de remplacement.

¹ Des dérogations sont prévues pour des cas spécifiques fixés à l'article L. 3122-34 du code du travail.

b) Les dispositions spécifiques aux salariés du secteur de la navigation intérieure et du transport fluvial.

Pour les salariés du secteur fluvial, l'article **L. 4511-1** évoque les possibilités de dérogation au code du travail concernant les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de **travail de jour**. Il dispose qu'une convention ou un accord collectif de branche peut déroger aux dispositions du code du travail concernant les durées maximales de travail quotidien (fixée à 10 heures par l'article L. 3121-34 du code du travail) et hebdomadaire (fixée à 48 heures par l'article L. 3121-35 ou à 46 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives) pour le personnel navigant travaillant sur des bateaux exploités en relève. La négociation doit porter sur l'aménagement du temps de travail pour une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Concernant le **travail de nuit**, l'article **L. 4511-2** prévoit, pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial, qu'une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée quotidienne du travail fixée à l'article L. 1321-8 (8 heures maximum en moyenne sur une période de référence), sous réserve de prévoir, pour les travailleurs de nuit, une durée quotidienne du travail qui n'excède pas 12 heures par période de 24 heures et que ceux-ci bénéficient, en plus des jours de repos et de congés légaux, de jours de repos supplémentaires en nombre suffisant.

2. Ce que prévoit la directive européenne 2014/112 sur l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure

La directive 2014/112 du 19 décembre 2014¹ met en œuvre l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu le 15 février 2012 par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). Cet accord, annexé à la directive, implique de modifier les dispositions du code des transports concernant les **durées maximales de travail quotidien et hebdomadaire** d'une part, et la **durée maximale du travail nocturne** d'autre part.

L'accord définit en effet, dans sa clause 4, le temps de travail journalier et hebdomadaire en prévoyant que le nombre d'heures de travail ne doit pas dépasser 14 heures par période de 24 heures et 84 heures par période de 7 jours. Il précise toutefois que lorsque le tableau de service prévoit plus de jours de travail que de jours de repos, une moyenne de 72 heures de travail par semaine ne peut être dépassée sur une période de quatre mois.

¹ Directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014 portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure.

Cet accord fixe par ailleurs le temps de travail maximal pendant la période nocturne. Il définit tout d'abord, dans sa clause 2, la période nocturne comme la période comprise entre 23 heures et 6 heures. Il prévoit ensuite, en sa clause 9, qu'au vu de la période de nuit de 7 heures, le temps de travail maximal de nuit ne peut excéder 42 heures sur une période de 7 jours.

Ces stipulations nécessitent d'adapter les dispositions du droit français précitées.

B. Le projet de loi modifie le code des transports pour procéder à la transposition de la directive

Le 1° du présent article modifie tout d'abord l'article L. 1321-7 en distinguant, parmi les salariés du secteur des transports, le personnel roulant du personnel navigant. Si la période de nuit du personnel roulant demeure fixée entre 22 heures et 5 heures, celle du personnel navigant est décalée, conformément aux objectifs de la directive, entre 23 heures et 6 heures.

En conséquence, il est précisé que la possibilité de dérogation pour déterminer le travail de nuit entre 21 heures et 7 heures ne s'applique bien qu'à la période concernant le personnel roulant entre 22 heures et 5 heures. En effet, comme l'indique l'étude d'impact, « *la durée de la période nocturne de travail est maintenue à 7 heures, toutefois la directive n'offre pas la possibilité de déroger à la plage horaire de cette période définie entre 23 heures et 6 heures. Les entreprises n'auront plus la faculté, qui leur est offerte actuellement, d'adapter cette période par voie de convention ou d'accord* ». En clair, une entreprise de transport fluvial n'aura plus le loisir de fixer sa période de travail de nuit entre 22 heures et 5 heures ou entre 24 heures et 7 heures.

Le 2° complète l'article L. 4511-1 d'un alinéa visant à préciser que la convention ou l'accord collectif de branche concernant les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail pour les personnels du secteur de la navigation intérieure ne peut avoir pour effet de porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de 14 heures et la durée hebdomadaire à plus de 84 heures. Il ne peut pas non plus avoir pour effet de porter à plus de 72 heures la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de 16 semaines consécutives.

Enfin, le 3° complète l'article L. 4511-2, qui régit la durée quotidienne maximale pour le travail de nuit dans le secteur de la navigation intérieure, d'un alinéa prévoyant que le nombre maximal hebdomadaire d'heures de travail des personnels navigants pendant la période nocturne ne peut excéder 42 heures sur une période de sept jours.

Le tableau ci-après résume le droit en vigueur applicable au personnel navigant dans le transport fluvial et les évolutions proposées par le présent article, en les comparant avec le droit commun du travail.

Règles relatives au travail de nuit dans le domaine du transport fluvial

	Droit commun du travail		Droit applicable au personnel navigant (transport fluvial)	
Période de nuit	21h-6h (soit 9 h) Substitution possible (par accord) période de 9h entre 21h et 7h Obligation d'inclure : 24h-5h	L. 3122-29 Code du travail	<u>Actuellement</u> 22h-5h (soit 7h) Substitution possible (par accord) période de 7h entre 21h et 7h Obligation d'inclure : 24h-5h	L. 1321-7 Code du travail
			<u>Modification proposée</u> 23h-6h (soit 7h) Substitution impossible	L. 1321-7 modifié Code du travail
Durée du travail nocturne	8h/jour maximum Dérogation possible par accord	L. 3122-34 Code du travail	<u>Actuellement</u> 8h/jour en moyenne sur une période de référence Dérogation possible par accord mais limite fixée : 12h/jour et jours supplémentaires de repos	L. 1321-8 Code du travail L. 4511-2 Code des transports
			<u>Modification proposée</u> Même dispositif avec une limite supplémentaire (sans conséquence par rapport à celle existante) : 42h/semaine max (soit 12h/jour)	L. 4511-2 modifié Code des transports
Durée du travail diurne	10h/jour 48h/semaine 46h/semaine en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines	L. 3121-34 L. 3121-35 L. 3121-36 Code du travail	<u>Actuellement</u> Possibilité de déroger aux articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail	L. 4511-2 Code des transports
			<u>Modification proposée</u> La dérogation doit respecter les limites : 14h/jour 84h/semaine 72h/semaine sur une période quelconque de 16 semaines	L. 4511-2 Code des transports

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Au stade de l'examen en commission, l'Assemblée nationale a adopté un seul amendement rédactionnel, à l'initiative du rapporteur.

Le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, n'a pas retenu d'amendement au présent article

III - La position de votre commission

Votre commission a adopté cet article sans modification.

TITRE II

FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION

CHAPITRE I^{ER}

DES RÈGLES DE NÉGOCIATION PLUS SOUPLES ET LE RENFORCEMENT DE LA LOYAUTÉ DE LA NÉGOCIATION

Article 7 A (nouveau)

(art. L. 2312-1 à L. 2312-5 du code du travail)

Modification du seuil d'élection des délégués du personnel

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de notre collègue Elisabeth Lamure et plusieurs membres du groupe Les Républicains, relève à vingt salariés le seuil d'effectif à partir duquel l'élection des délégués du personnel devient obligatoire et supprime les délégués de site.

Cet article 7 A, introduit en commission par l'adoption d'un amendement **COM-298** de notre collègue Elisabeth Lamure, vise dans son **paragraphe I** à relever le seuil d'effectif requis pour la mise en place de **délégués du personnel**.

Les articles **L. 2312-1** et **L. 2312-2** fixent actuellement le principe de l'organisation obligatoire de l'élection des délégués dans tous les établissements ayant un effectif d'au moins onze salariés, lorsque cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Si à l'expiration du mandat des délégués du personnel, les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois, l'institution n'est pas renouvelée (art. L. 2312-3).

L'article L. 2312-4 prévoit toutefois qu'une convention ou un accord collectif de travail peut instituer des délégués du personnel dans les établissements de moins de onze salariés.

Le présent article relève donc ce seuil à **vingt salariés**.

Son **paragraphe II** supprime ensuite les **délégués de site** qui, institués à l'article **L. 2312-5** du même code, concernent les salariés travaillant dans un établissement employant habituellement moins de onze salariés mais dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés.

Dans ce cas, l'autorité administrative peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises le justifient. L'article **L. 2312-5** prévoit que les conditions de ces élections (nombre et composition des collèges électoraux, nombre et répartition des sièges) sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire ou représentante des employeurs du site et les organisations syndicales de salariés ou, à défaut, par l'autorité administrative.

Vos rapporteurs soutiennent pleinement cet article de simplification des obligations sociales pesant sur les TPE.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 7 B (nouveau)

(art. L. 2143-3, L. 2143-6, L. 2312-2, L. 2313-13, L. 2322-1 à L. 2322-4, L. 2313-7, L. 2313-7-1, L. 2313-8 et L. 4611-1 à L. 4611-6 du code du travail)

**Assouplissement des règles encadrant l'obligation
de représentation du personnel**

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de notre collègue Catherine Deroche et de plusieurs membres du groupe Les Républicains, assouplit les règles encadrant les institutions représentatives du personnel principalement en relevant de cinquante à cent salariés le seuil d'effectif au-dessus duquel la création d'un comité d'entreprise et d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire.

Le **paragraphe III** de cet article 7 B, adopté par votre commission sur proposition de notre collègue Catherine Deroche (amendement **COM-300**), procède **au relèvement, de cinquante à cent salariés, du seuil d'effectif** prévu à plusieurs reprises dans le code du travail pour déterminer :

- dans les entreprises de plus de cinquante salariés, les conditions de désignation des délégués syndicaux (art L. 2143-3 et L. 2143-6) et celles de mise en place d'un comité d'entreprise (art L. 2322-1 à L. 2322-4) et d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. L 4611-1 à L. 4611-6) ;

- dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les attributs des délégués du personnel en cas de licenciement (art. L. 2313-7) ainsi qu'en matière de formation professionnelle en l'absence de comité d'entreprise (art. L. 2313-8) et l'obligation d'informer les délégués du personnel de l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (art. L. 2313-7-1).

Cet article prévoit également un **assouplissement des règles relatives à la mise en place des délégués du personnel**. Il modifie l'article L. 2312-2 qui rend actuellement obligatoire l'organisation de l'élection de délégués du personnel lorsque l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Le **paragraphe I** porte la durée requise à **vingt-quatre mois** et insère un nouvel alinéa précisant que lorsque le seuil de salariés est franchi, l'employeur dispose d'un délai d'un an pour se conformer à l'obligation de procéder à l'élection de délégués du personnel.

Le **paragraphe IV** procède à la réécriture du premier alinéa de l'article L. 2313-3 relatif aux conditions de substitution du comité d'entreprise par les délégués du personnel en cas de carence constatée aux élections. La rédaction actuelle précise que les attributions économiques du comité d'entreprise sont alors exercées temporairement par les délégués du personnel.

Le présent article prévoit que cette substitution est opérée de façon permanente dans les entreprises de cinquante salariés et plus et dans les entreprises de plus de cent salariés dépourvues de comité d'entreprise en raison de la carence de candidatures constatée aux élections.

Enfin, le **paragraphe II assouplit les règles de mise en place des comités d'entreprise** prévues à l'article L. 2322-2. Outre le relèvement du seuil d'effectif requis à cent salariés prévu au paragraphe III, cet article étend de douze à vingt-quatre mois la période pendant laquelle l'effectif doit avoir atteint le seuil de cent salariés pour rendre obligatoire la création du comité d'entreprise. De plus, ce paragraphe réécrit le second alinéa de l'article L. 2322-2 afin de laisser un délai d'un an à l'employeur à compter du franchissement de ce seuil, non plus pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues par le code, mais simplement pour se conformer à l'obligation de mise en place dudit comité.

Vos rapporteurs partagent le souci des auteurs de cet amendement de lever l'un des principaux blocages psychologiques au développement des entreprises : les **seuils au-delà desquels l'organisation du dialogue social s'institutionnalise au prix d'une grande complexité**. Outre le relèvement de ces seuils, cet article entend protéger les TPE et PME des variations conjoncturelles de leur activité en augmentant la durée de référence permettant de vérifier que le seuil d'effectif de salariés a été durablement franchi, de douze à vingt-quatre mois.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 7 C (nouveau)
(art. L. 2326-1 du code du travail)

Généralisation de la délégation unique du personnel

Objet : *Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de notre collègue Catherine Deroche et de plusieurs membres du groupe Les Républicains, autorise toutes les entreprises à mettre en place une délégation unique du personnel.*

Le présent article 7 C, introduit dans le projet de loi en commission sur proposition de notre collègue Catherine Deroche (amendement **COM-301**) modifie l'article L. 2326-1 du code du travail instituant la délégation unique du personnel (DUP).

Aux termes de cet article, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent également la délégation du personnel au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La décision de l'employeur est prise après consultation des délégués du personnel et des deux autres instances si elles existent.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi¹ a considérablement élargi le dispositif, d'une part en relevant de 200 à 300 le plafond d'effectif pour pouvoir le mettre en place, et d'autre part en intégrant également le CHSCT dans son champ.

Le présent article pousse plus en avant la logique de simplification du paysage de la représentation du personnel au sein de l'entreprise en supprimant ce seuil. Ainsi, **toutes les entreprises pourront mettre en place une DUP.**

Vos rapporteurs partagent l'ambition de cet article. **Il peut en effet être intéressant pour toutes les entreprises, y compris les plus grandes, d'avoir recours à une délégation unique du personnel qui ne remet pas en cause les prérogatives de chacune des institutions représentatives concernées.**

En effet, l'article L. 2326-3 dispose que dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

¹ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 précité.

Article 7

(art. L. 2222-3, L. 2222-3-1 et L. 2222-3-3 [nouveaux], L. 2222-4, L. 2222-5-1 [nouveau] et L. 2232-20 du code du travail)

**Modification des règles relatives
aux conventions de branches et aux accords professionnels**

Objet : Cet article modifie les règles relatives aux conventions de branches et aux accords professionnels conclus postérieurement à la promulgation de la loi. Les partenaires sociaux peuvent désormais diminuer la fréquence des négociations obligatoires au niveau de la branche ; l'élaboration de méthodes de négociation est encouragée ; la présence d'un préambule et de clause de rendez-vous devient obligatoire dans les conventions et accords ; la durée d'un accord ou d'une convention est désormais fixée à cinq ans, sauf stipulation contraire ; enfin, les accords d'entreprise, d'établissement et de branche seront dorénavant accessibles en ligne.

I - Le dispositif proposé

Cet article comporte **cinq volets**, dont les dispositions s'appliqueront aux conventions et accords conclus postérieurement à la promulgation de la loi :

- le premier volet autorise les partenaires sociaux à diminuer la fréquence des négociations obligatoires au niveau de la branche ;
- le deuxième volet encourage l'élaboration de méthodes de négociation pour faciliter la conclusion des accords ou des conventions ;
- le troisième volet rend obligatoire la présence d'un préambule et d'une clause de rendez-vous dans les conventions et accords ;
- le quatrième volet prévoit que, dans le silence des stipulations contractuelles, la durée d'un accord ou d'une convention est fixée à cinq ans ;
- le dernier volet prévoit un accès en ligne aux accords d'entreprise, d'établissement et de branche.

A. Possibilité pour les conventions de branche et les accords professionnels de modifier la périodicité des négociations obligatoires

L'article **L. 2222-3** du code du travail dispose actuellement que les **conventions** de branche et les **accords** professionnels doivent prévoir les modalités de prise en compte, dans la branche ou l'entreprise, des **demandes** relatives aux **thèmes de négociation** émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

Cet article précise que les demandes syndicales ne remettent pas en cause les thèmes de négociation rendus obligatoires par la loi, présentés dans le tableau ci-dessous.

La négociation obligatoire de branche

Thèmes	Régularité	Articles du code du travail
Négociation sur les salaires	annuelle	L. 2241-1 à L. 2241-2-1
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	triennale	L. 2241-3
Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (y compris contrat de génération)	triennale	L. 2241-4
Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	triennale	L. 2241-5
Formation professionnelle et apprentissage	triennale	L. 2241-6
Classifications	quinquennale	L. 2241-7
Épargne salariale	quinquennale	L. 2241-8

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

L'article 7 autorisera les conventions de branche et les accords professionnels, qu'ils soient de branche ou d'entreprise, à **définir le calendrier** des négociations, y compris en adaptant la **périodicité des négociations obligatoires** pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de :

- **trois ans** pour les négociations **annuelles** ;
- **cinq ans** pour les négociations **triennales** ;
- et **sept ans** pour les négociations **quinquennales**.

En outre, pendant la durée de l'accord, une organisation syndicale signataire pourra demander que la **négociation sur les salaires** soit engagée immédiatement. Dans ce cas, ce thème sera mis sans délai à l'ordre du jour des négociations¹.

Par ailleurs, en l'absence d'**accord sur l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, l'employeur sera tenu d'établir chaque année un plan d'action.

¹ L'article L. 2242-20 du code du travail, tel que modifié par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, prévoit que même si un accord majoritaire a été signé pour relever la périodicité des négociations obligatoires en entreprise, y compris de la négociation sur les salaires, toute demande d'un syndicat signataire tendant à ouvrir cette négociation avant le terme prévu par l'accord est inscrite de plein droit et immédiatement à l'agenda des négociations.

Le plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En principe, l'employeur est tenu d'ouvrir chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, en vertu de l'article L. 2242-8 du code du travail.

La périodicité de cette négociation peut toutefois être portée à **trois ans** si un accord majoritaire est signé avec les syndicats, dans les conditions prévues à l'article L. 2242-20.

La négociation porte sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière :

- de suppression des écarts de rémunération ;
- d'accès à l'emploi, de formation professionnelle ;
- de déroulement de carrière et de promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel ;
- de mixité des emplois.

Faute d'accord, l'employeur doit mettre en place un plan d'action unilatéral, qui comprend un bilan des mesures engagées et des actions qualitatives et quantitatives pour l'année à venir, assorties d'une évaluation de leur coût.

Déposé auprès de l'autorité administrative, ce plan comporte une synthèse comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret.

Cette synthèse est portée à la connaissance des salariés par l'employeur :

- par voie d'**affichage** sur les lieux de travail ;
- ou par **tout autre moyen** adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

La synthèse est également tenue à la disposition de **toute personne** qui la demande et elle est publiée le cas échéant sur le site **internet** de l'entreprise.

B. L'élaboration de méthodes de négociation est encouragée pour faciliter la conclusion des accords ou des conventions

Le rapport précité de Jean-Denis Combrexelle sur la négociation collective, le travail et l'emploi avait indiqué que le dialogue social pouvait être facilité grâce aux accords de méthode préalables aux négociations, à travers :

- leur reconnaissance renforcée dans le code du travail et la souplesse des règles concernant la négociation et le contentieux (proposition n° 7) ;
- la mise en place de nouvelles pratiques de négociations les insérant dans un tempo plus économe en temps (proposition n° 7)¹.

¹ *Op. cit*, pp. 116-117.

L'article 7 vise également à renforcer les **accords de méthode conclus au niveau des branches**, en introduisant dans le code du travail les articles **L. 2222-3-1** et **L. 2222-3-2**.

D'une part, le nouvel article **L. 2222-3-1** dispose qu'une convention ou un accord collectif **pourra** définir la **méthode** permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de **loyauté** et de **confiance mutuelle** entre les parties.

L'accord de méthode précise notamment la **nature des informations** partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la **base de données économiques et sociales** (BDES), qui rassemble toutes les informations que l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise.

Sauf si l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations ne sera **pas de nature** à entraîner la **nullité des accords conclus**, à condition que le principe de loyauté entre les parties ait été respecté.

D'autre part, le nouvel article **L. 2222-3-2** dispose qu'un accord conclu au niveau de la branche pourra définir la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise. L'accord de méthode s'imposera alors aux entreprises si elles n'ont pas conclu de convention ou d'accord à ce sujet.

Sauf stipulation contraire de l'accord de méthode, sa **violation n'entraînera pas** par elle-même la **nullité** des accords conclus dans l'entreprise, dès lors que le principe de loyauté entre les parties a été respecté.

C. L'obligation d'élaborer un préambule dans les conventions et accords et de prévoir des clauses de rendez-vous

La proposition n° 14 du rapport précité de Jean-Denis Combrexelle vise à rendre obligatoire l'élaboration d'un document établi par les signataires expliquant aux tiers l'économie générale de l'accord et de ses principales stipulations et d'une clause définissant les modalités d'interprétation de l'accord par les signataires¹.

C'est cette recommandation que met en œuvre l'article 7.

En premier lieu, il insère une nouvelle section dans le code du travail, relative au **préambule** des conventions et accords et comprenant uniquement l'article **L. 2222-3-3**.

Ce nouvel article prévoit que les conventions et les accords devront contenir un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.

A l'instar de ce qui est prévu pour les accords de méthode, l'**absence** de préambule ne sera **pas de nature à entraîner la nullité** de la convention ou de l'accord.

¹ Jean-Denis Combrexelle, *op. cit.*, pp. 116-117.

En second lieu, l'article 7 introduit dans le code du travail l'article **L. 2222-5-1** qui oblige les conventions et les accords à fixer leurs conditions de **suivi** et à comporter des clauses de **rendez-vous**. Toutefois, l'absence ou la méconnaissance de ces éléments n'entraînera pas par elle-même la nullité de la convention ou de l'accord. Par coordination, l'intitulé de la section qui regroupe les articles L. 2222-5 et L. 2222-6 est modifié afin de porter également sur le suivi des accords et des conventions.

D. Faute de stipulation contraire, la durée d'un accord ou d'une convention est fixée à cinq ans

L'article **L. 2222-4** prévoit actuellement que les conventions et les accords sont conclus pour une durée déterminée ou indéterminée.

Toutefois, une convention ou un accord à durée déterminée arrivant à expiration **continue de produire ses effets** comme n'importe quel contrat à durée indéterminée, sauf stipulations contraires.

En outre, quand la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci **ne peut être supérieure à cinq ans**.

L'article 7 réécrit cet article en ne conservant que son premier alinéa qui donne la **liberté** aux partenaires de conclure une convention ou un accord à durée déterminée ou indéterminée.

Il prévoit désormais qu'en l'absence de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à **cinq ans**.

En outre, lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord **cessera de produire ses effets**.

E. Les accords d'entreprise, d'établissement et de branche seront accessibles en ligne sur un portail public

La proposition n° 15 du rapport précité de Jean-Denis Combrexelle invite les partenaires sociaux, lorsqu'ils concluent un accord collectif, à prévoir une stipulation pour définir les conditions dans lesquelles son contenu sera porté à la connaissance des salariés concernés. Par ailleurs, la proposition n° 17 invite le Gouvernement à concevoir une plateforme nationale, notamment numérique, permettant la mise en commun et la diffusion des données et connaissances sur la négociation collective¹.

Ce sont ces deux propositions que traduit l'article 7, en introduisant dans le code du travail l'article **L. 2231-5-1**, qui prévoit que les accords d'entreprise, d'établissement ou de branche seront désormais accessibles sur un **site internet spécifique**, dans un standard ouvert aisément réutilisable.

Toutefois, l'employeur pourra **s'opposer à la publication** d'un accord s'il estime que sa diffusion serait préjudiciable à l'entreprise. Cette opposition doit alors être notifiée aux signataires et à l'autorité administrative compétente,

¹ Jean-Denis Combrexelle, *op. cit.*, pp. 116-117.

à savoir les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Les conditions d'application seront définies par **décret en Conseil d'Etat**.

En conséquence, l'intitulé de la section relative à la notification et au dépôt des conventions et des accords, comprenant les articles L. 2231-5 à L. 2231-7 ? est modifié afin de porter également sur la publicité des conventions et des accords.

Par ailleurs, l'article 7 modifie l'article **L. 2232-20** relatif aux **accords de méthode** dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le droit en vigueur prévoit qu'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise fixe :

- l'**objet** et la **périodicité** des **négociations** ;

- les **informations** nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet accord ne saurait remettre en cause les règles relatives à la négociation annuelle obligatoire en entreprise.

Par coordination juridique, le texte prévoit que l'accord de méthode au niveau de l'entreprise devra respecter les éventuelles modifications de la périodicité des négociations obligatoires décidées au niveau de la branche.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

En **commission**, un amendement présenté par notre collègue député Christophe Cavard a été adopté pour **rendre obligatoire dans les conventions et accords la présence d'un calendrier des négociations**, alors que le projet de loi initial ne prévoyait qu'une simple faculté.

Outre de nombreux amendements rédactionnels, un amendement du rapporteur a autorisé **tout signataire**, et pas seulement l'employeur, à **s'opposer à la publication d'un accord** s'il estime que sa diffusion serait préjudiciable à l'entreprise.

Alors que le texte prévoyait que l'obligation de mise en ligne des accords et conventions entrerait en vigueur dès la promulgation de la loi, un second amendement du rapporteur l'a **repoussée au 1^{er} septembre 2017**. En effet, le **site internet** qui rendra publics les accords d'entreprise, d'établissement ou de branche nécessitera des adaptations techniques afin d'offrir un standard ouvert aisément réutilisable.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de **l'article 49, alinéa 3**, de la Constitution, a été retenu un amendement, présenté par nos collègues députées Marie-Noëlle Battistel et Catherine Coutelle, qui interdit aux partenaires sociaux de modifier la périodicité de la négociation obligatoire en entreprise sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail si l'entreprise n'est pas déjà

couverte par un accord portant sur ce sujet. En outre, un amendement, présenté par notre collègue députée Jacqueline Fraysse, prévoit que le site internet qui rendra publics les accords d'entreprise, d'établissement et de branche devra aussi diffuser les conventions de branche, les accords de groupes et les accords interentreprises.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que cet article permettra de **sécuriser juridiquement les accords de branche** tout en permettant aux partenaires sociaux de les faire évoluer progressivement, à travers un **dialogue social ininterrompu**, qui sera renforcé par la présence obligatoire de préambules et de clauses de rendez-vous dans les conventions et accords, une durée de validité de cinq ans dans le silence du texte, ou encore l'encouragement à conclure des accords définissant la méthode de négociation. A cet égard, vos rapporteurs espèrent que la quasi-totalité des branches auront mis en place des accords de méthode à l'horizon 2020 pour faciliter le dialogue social tant au niveau de la branche que de l'entreprise.

Vos rapporteurs constatent, par ailleurs, que le Gouvernement n'a toujours pas pris le décret prévu à l'article 19 de la loi précitée du 17 août 2015, pour définir les indicateurs et les objectifs de progression utilisés dans la synthèse du plan d'action élaboré par l'employeur en cas d'absence d'accord permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le Gouvernement envisageait pourtant de publier ce décret en décembre 2015, compte tenu de la sensibilité de la question de l'égalité professionnelle dans l'opinion publique.

Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a adopté **l'amendement COM-92** visant à **supprimer la possibilité offerte à une organisation signataire** d'un accord modifiant la périodicité des négociations obligatoires au niveau de la branche de demander que la **négociation sur les salaires** soit engagée immédiatement et d'obtenir sans délai l'inscription de ce thème à l'ordre du jour. Votre commission avait déjà adopté un amendement similaire lors de l'examen du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, considérant que cette dérogation au profit des négociations sur les salaires était contraire à la philosophie même d'un accord modifiant la périodicité des négociations obligatoires en entreprise.

Votre commission, à l'invitation de ses rapporteurs, a ensuite adopté **un amendement (COM-101)** afin d'obliger les partenaires sociaux au niveau de la branche à définir une méthode de négociation applicable au niveau de l'entreprise. Toutefois, si un accord de méthode a été conclu au niveau de l'entreprise, celui-ci prévaudra sur l'accord de méthode de branche.

Vos rapporteurs sont également favorables à la publication des accords et des conventions sur un portail internet public, qui offrira une parfaite complémentarité avec les services actuellement offerts par le site legifrance.gouv.fr en matière de conventions collectives. Afin d'éviter des risques contentieux ultérieurs, un **amendement** de vos rapporteurs a été adopté

par votre commission (**COM-103**) pour prévoir qu'il revient à la convention ou à l'accord de déterminer lui-même les conditions dans lesquelles un signataire peut s'opposer à sa publication sur le portail internet dédié. La commission a également adopté l'amendement **COM-102** de vos rapporteurs qui précise que la publication de la convention ou de l'accord vaut dépôt et notification auprès de l'autorité administrative compétente.

Sur proposition de vos rapporteurs, elle a également adopté l'amendement rédactionnel **COM-99**.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 8

(art. L. 2232-21, L. 2232-22, L. 2232-24, L. 2232-24-1 [nouveau], L. 2261-7, L. 2261-7-1 [nouveau], L. 2261-10, L. 2261-13, L. 2261-14, L. 2261-14-2 à L. 2261-14-4 [nouveaux] du code du travail)

Modification des règles relatives à la révision des accords et des conventions

Objet : Cet article réserve aux seuls signataires d'un accord ou d'une convention, pendant la durée du cycle électoral de quatre ans au cours duquel il a été conclu, la possibilité d'engager la procédure de révision et de signer des avenants à celui-ci, puis l'ouvre à toute organisation représentative dans le champ de l'accord ou de la convention une fois passé ce délai. Il autorise également, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les représentants élus du personnel et à défaut les salariés mandatés, à réviser un accord ou une convention. Par ailleurs, en cas d'absence de nouvelle convention ou de nouvel accord dans les quinze mois suivant une dénonciation ou une mise en cause, les avantages individuels acquis par les salariés sont réduits au maintien de la rémunération mensuelle perçue au cours des douze derniers mois. Enfin, cet article encourage la conclusion par anticipation d'un accord ou d'une convention de substitution lorsqu'est envisagée une opération de fusion, de cession, de scission ou toute autre modification juridique d'une entreprise.

I - Le dispositif proposé

A. Les nouvelles règles de révision des conventions et des accords (engagement de la procédure et validité des avenants) varieront en fonction du cycle électoral

L'article 8 réécrit l'article **L. 2261-7** du code du travail, relatif à la **révision des accords et des conventions**.

Selon le droit en vigueur, seules sont actuellement autorisées à signer un avenant portant révision d'une convention ou d'un accord :

- les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du texte initial ;

- les autres organisations qui l'ont signé ultérieurement.

Désormais, l'article L. 2261-7 ne vise plus **que les accords interprofessionnels et les conventions ou accords de branche** (à l'exclusion par conséquent des accords et conventions d'entreprise, qui sont traités à l'article L. 2261-7-1 nouveaux), en distinguant la **procédure d'engagement** de la révision des règles de **validité** de l'avenant.

D'une part, **pendant le cycle électoral** au cours duquel la convention ou l'accord a été conclu, seules seront autorisées à engager la **procédure de révision** :

- une ou plusieurs **organisations syndicales de salariés**, représentatives et signataires de l'accord ou de la convention ou qui y ont adhéré postérieurement à sa conclusion ;

- une ou plusieurs **organisations patronales** signataires ou adhérentes.

D'autre part, **après la fin de ce cycle électoral**, toutes les organisations syndicales représentatives de salariés seront compétentes pour engager la procédure de révision, même celles qui n'ont pas signé initialement le texte ou qui n'y ont pas adhéré postérieurement à sa conclusion, ainsi que les organisations patronales de branche.

Dans tous les cas de figure, si l'accord est **étendu**, l'organisation patronale devra en outre être **représentative** dans le champ de l'accord en question, reprenant ainsi le droit en vigueur¹.

L'**avenant de révision** devra respecter les **mêmes conditions de validité que les accords et conventions qu'il modifie**². Par conséquent, si cet avenant a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations patronales représentatives dans le champ d'application de l'accord ou de la convention.

L'article 8 introduit également un nouvel article **L. 2261-7-1** dans le code du travail, qui énumère les **personnes morales autorisées à engager la procédure de révision des conventions et des accords d'entreprise ou d'établissement**. Il s'agit des mêmes personnes que celles visées à l'article L. 2261-7 pour les conventions et accords de branche, **sauf sur un point majeur : les organisations patronales ne peuvent, en aucun cas, initier la procédure de révision des conventions et des accords d'entreprise ou d'établissement**.

¹ L'article L. 2261-19 du code du travail dispose que seuls peuvent être étendus les conventions de branche et les accords professionnels négociés et conclus en commission paritaire, composée de « représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré ».

² Les règles de validité des accords d'entreprise sont profondément modifiées à l'article 10 du présent projet de loi. En effet, la majorité de 30 % des suffrages exprimés couplée à l'absence d'opposition des syndicats majoritaires sera remplacée par l'obligation pour les syndicats de recueillir au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs. Le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité prévoit que cette nouvelle règle s'appliquera dès la promulgation de la loi aux accords de préservation ou de développement de l'emploi, à compter du 1^{er} janvier 2017 aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et qu'elle sera généralisée à tous les accords dès le 1^{er} septembre 2019 (à l'exception des accords de maintien de l'emploi dont les règles de validité sont spécifiques).

L'**avenant de révision** est valide s'il respecte les **mêmes règles qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement**, qui sont alignées sur les règles de validité des accords interprofessionnels et des conventions ou accords de branche, sauf sur un point : l'**opposition** doit être exprimée dans les **huit jours** suivant la notification, et non quinze jours.

B. L'élargissement des modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Pour mémoire, l'article 21 de la loi précitée du 17 août 2015 a refondu les modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés).

Les modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Schématiquement, trois règles s'appliquent :

- la priorité est donnée aux représentants élus du personnel (qu'ils siègent au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel, à l'instance unique regroupant plusieurs institutions représentatives du personnel ou qu'ils soient simplement des délégués du personnel), qui doivent être mandatés par une organisation syndicale représentative pour signer des accords d'entreprise (art. L. 2232-21) ;

- à défaut de mandatement et après un délai d'un mois, ces mêmes représentants élus du personnel sont seuls autorisés à conclure ces accords (art. L. 2232-22) ;

- à défaut de représentants élus du personnel souhaitant négocier, des salariés non élus peuvent conclure des accords d'entreprise s'ils sont mandatés par une organisation syndicale représentative (art. L. 2232-24).

Cette dernière règle s'applique de plein droit dans les entreprises dépourvues d'IRP et dans les entreprises de moins de onze salariés (art. L. 2232-24).

En premier lieu, l'article 8 modifie l'article **L. 2232-21** du code du travail, afin que les **représentants élus du personnel, mandatés** par une organisation syndicale représentative, soient **expressément autorisés à réviser des accords d'entreprise existants**, et pas seulement à en conclure de nouveaux.

En deuxième lieu, et par **coordination juridique**, cet article modifie également l'article **L. 2232-22** du même code, pour permettre aux **représentants élus du personnel, non mandatés**, de conclure des avenants de révision aux accords d'entreprise. En outre, la **commission paritaire de branche**, déjà chargée dans le droit en vigueur de vérifier que les accords conclus par ces personnes n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables, devra étendre son contrôle aux avenants de révision conclus par ces mêmes personnes.

En troisième lieu, également dans un **souci d'harmonisation juridique**, les **salariés non élus mais mandatés** par un syndicat représentatif pourront également conclure des **avenants de révision** d'accords d'entreprises.

En dernier lieu, l'article 8 introduit dans le code du travail un **nouvel article L. 2232-24-1** afin que ces salariés non élus mais mandatés par un syndicat représentatif puissent conclure des **accords sur toutes les mesures pour lesquelles le code du travail renvoie** à la négociation collective, alors que l'actuel article **L. 2232-24** restreint le champ de ces accords aux seules mesures dont la mise en œuvre est expressément subordonnée par la loi à la conclusion d'un accord collectif.

C. Modification du périmètre et des règles relatives aux avantages individuels acquis

Tout d'abord, l'article 8 modifie les règles, prévues à l'article **L. 2261-10**, sur la **durée de validité d'une convention ou d'un accord dénoncé par la totalité des signataires**¹.

Le droit en vigueur prévoit que la convention ou l'accord ainsi dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à **l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou du nouvel accord**. A défaut, le texte dénoncé demeure valide pendant une durée d'**un an** à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure. Une nouvelle négociation doit s'engager en parallèle, à la demande d'une des parties intéressées, dans les **trois mois** qui suivent la date de la dénonciation.

L'article 8 conserve ces règles mais précise que la nouvelle négociation doit s'engager dans les **trois mois qui suivent le début du préavis** mentionné à l'article L. 2261-9² et qu'elle peut déboucher sur un accord **avant l'expiration de ce préavis**.

Ensuite, l'article 8, en réécrivant l'intégralité de l'article **L. 2261-13**, modifie en profondeur le cadre juridique des **avantages individuels acquis**, réduit désormais au **maintien de la rémunération perçue** en cas d'absence de nouvelle convention ou de nouvel accord après une **dénonciation**.

Le droit en vigueur dispose que, si à l'issue d'un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation, l'entreprise n'est toujours pas couverte par une nouvelle convention ou un nouvel accord, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, à l'expiration de ce délai.

¹ Les règles prévues à l'article L. 2261-10 s'appliquent également si la dénonciation émane de l'unique signataire du côté patronal ou syndical en vertu de l'article L. 2261-12 du même code.

² Cet article prévoit notamment qu'en l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui précède la dénonciation d'une convention ou d'un accord est de trois mois.

Toutefois, si une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, les avantages individuels sont acquis à l'issue de ce délai.

L'article 8 dispose qu'en l'absence de nouvel accord ou convention à l'issue du délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conserveront leur **rémunération** en application de la convention ou de l'accord dénoncé. Pour une durée de travail équivalente à celle prévue dans le contrat de travail, son montant annuel ne pourra être inférieur à celui versé lors des douze derniers mois¹.

Si une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un **délai supérieur à un an**, le maintien de salaire est obligatoire pendant cette période tant qu'aucun nouvel accord n'est conclu.

Enfin, à travers une modification de l'article **L. 2261-14**, l'article 8 **décline, par coordination juridique, les nouvelles règles relatives aux avantages individuels acquis** en cas de **mise en cause** d'une convention ou d'un accord résultant d'une **fusion, cession, scission** ou d'un **changement d'activité** de l'entreprise.

Toutefois, contrairement à la dénonciation, faute de disposition expresse en ce sens, l'article 8 interdit qu'une stipulation de l'accord ou de la convention mis en cause repousse, au-delà d'un an, le maintien de la rémunération des salariés.

D. La facilitation de la conclusion d'un accord ou d'une convention de substitution en cas de mise en cause

L'article 8 crée deux nouveaux articles dans le code du travail pour faciliter la conclusion « à froid » et en amont d'un accord ou d'une convention de substitution, à la suite de la mise en cause² d'un accord ou d'une convention, lorsqu'est envisagée une opération de fusion, de cession, de scission ou toute autre modification juridique d'une entreprise.

¹ L'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale assimile à une rémunération toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion de leur travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. Toutefois, le projet de loi n'assimile pas à une rémunération les avantages correspondant à la différence entre la valeur réelle de l'action à la date de levée d'une option et le prix de souscription ou d'achat de cette action si le prix d'acquisition des actions est inférieur à 95 % de la moyenne de leur cours moyen d'achat. Ainsi, les plus-values actionnariales sont exclues sous conditions de la définition de la rémunération.

² Un accord ou une convention est dit « mis en cause » lorsque son existence est rendue impossible en raison d'une opération de fusion, de cession, de scission ou tout autre modification juridique de l'entreprise.

D'une part, le nouvel article **L. 2261-14-2 encourage la conclusion par anticipation d'une convention ou d'un accord de substitution spécifique et limité aux salariés transférés**. Il prévoit en effet que les employeurs des entreprises concernées (entreprise transférée et entreprise d'accueil) et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise transférée pourront négocier et conclure en amont un accord de substitution, dont la durée ne peut excéder trois ans. Cet accord de substitution entrera en vigueur à la date de réalisation de l'évènement ayant entraîné la mise en cause.

D'autre part, le nouvel article **L. 2261-14-3, plus ambitieux, poursuit un objectif similaire en facilitant la conclusion par anticipation d'un accord ou d'une convention applicable à l'ensemble des salariés de la nouvelle entreprise**. La convention ou l'accord devra en conséquence également être négocié et conclu par les syndicats représentatifs de l'entreprise d'accueil, en sus des syndicats de l'entreprise transférée, de l'employeur de l'entreprise d'accueil et de celui de l'entreprise transférée. Aucune limitation de durée de validité de cet accord ou convention de substitution n'est prévue. En revanche, son entrée en vigueur est fixée, par la loi, à la date de réalisation de l'évènement ayant entraîné la mise en cause.

Par ailleurs, le nouvel article **L. 2261-14-4** dispose que les règles de **validité** pour conclure par anticipation des accords et conventions de substitution lorsqu'est envisagée une opération de fusion, de cession, de scission ou toute autre modification juridique d'une entreprise devront respecter les **nouvelles règles de droit commun**, qui sont différenciées selon la nature des sujets abordés (*cf. infra* les commentaires à l'article 10).

L'article 8 prévoit par ailleurs deux périmètres distincts pour apprécier les seuils précités de 30 % et 50 % :

- en cas d'**accord de substitution limité aux salariés transférés**, ces seuils seront appréciés au niveau du périmètre de l'entreprise ou de l'établissement transféré;

- en cas d'**accord ou de convention de substitution concernant l'ensemble des salariés de la nouvelle entité**, les seuils seront appliqués à l'échelle du périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné.

Si des **consultations** de salariés sont organisées, elles devront être réalisées sur les périmètres ainsi définis.

E. Une entrée en vigueur distincte et différée pour certaines dispositions

Les nouvelles règles relatives aux avantages individuels acquis s'appliquent à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés ou mis en cause **cessent de produire leurs effets**, y compris si la date de leur dénonciation ou mise en cause est antérieure à celle de la promulgation de la présente loi.

En revanche, **toutes les autres dispositions** de cet article, comme les nouvelles règles d'engagement de révision des accords ou celles facilitant la conclusion par anticipation d'un accord ou d'une convention de substitution en cas de mise en cause entreront **en vigueur dès la promulgation de la loi**.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

En commission, seuls des amendements de précision juridique ou d'harmonisation rédactionnelle, présentés par le rapporteur, ont été adoptés.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, un de ses amendements a **clarifié le régime applicable à la rémunération des salariés en cas de mise en cause d'un accord à durée déterminée**. Cette rémunération sera maintenue jusqu'au terme initialement prévu par l'accord à durée déterminée mis en cause, même si ce terme est postérieur à la période d'un an qui suit l'expiration du délai de préavis. Le Gouvernement a également retenu deux amendements de clarification du rapporteur, précisant qu'en cas de fusion, de cession, de scission ou toute autre modification juridique d'une entreprise, si une convention ou un accord de substitution limité aux salariés transférés a été conclu par anticipation, il s'appliquera à ces salariés à l'exclusion des accords et conventions applicables dans l'entreprise ou l'établissement d'accueil, pendant une durée maximale de trois ans. Au-delà de ce terme, ce seront les règles conventionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement d'accueil qui s'appliqueront à ces salariés.

III - La position de votre commission

L'aménagement des règles de révision des accords et des conventions est indispensable, selon vos rapporteurs, pour rénover le dialogue social et permettre aux partenaires sociaux d'utiliser pleinement les nouvelles opportunités prévues aux articles 2 et 3 du présent projet de loi. Le rapport de Jean-François Césaró a en effet montré que les règles actuelles de révision étaient complexes, source d'insécurité juridique et parfois peu pertinentes¹. Les dispositions retenues au présent article permettent d'assurer la stabilité du cadre juridique conventionnel applicable au sein des entreprises tout en garantissant la possibilité aux syndicats de salariés de le faire évoluer. En particulier, le recours au critère du cycle électoral pour définir les syndicats autorisés à engager la procédure de révision et à signer les avenants apparaît justifié et accorde un avantage légitime aux syndicats représentatifs qui ont signé l'accord ou y ont rapidement adhéré.

¹ *Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail, rapport de Jean-François Césaró à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 22 janvier 2016.*

Ils considèrent en outre que la clarification de la notion d'avantages individuels acquis est bienvenue car l'absence de définition légale a entraîné de nombreuses incertitudes jurisprudentielles. Dans le même sens, ils ne peuvent qu'approuver les nouvelles dispositions facilitant la conclusion « à froid » des accords ou des conventions de substitution en cas de mise en cause.

Sur proposition de ses rapporteurs, votre commission a adopté un amendement de coordination juridique à cet article (COM-104).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 9

(art. L. 2232-22, L. 2314-11, L. 2314-20, L. 2314-31, L. 2322-5, L. 2323-8, L. 2323-9, L. 2323-26-1, L. 2323-60, L. 2324-13, L. 2324-18, L. 2325-14-1, L. 2326-5, L. 2327-7, L. 2327-15, L. 2363-6, L. 2373-3, L. 2392-4 et L. 4616-3 du code du travail)

Aménagements des règles de fonctionnement des institutions représentatives du personnel

Objet : Cet article aménage certaines règles de fonctionnement des institutions représentatives du personnel issues pour l'essentiel de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

I - Le dispositif proposé

A. Compétence du juge judiciaire en cas de recours contre une décision de l'administration portant sur l'existence d'un établissement distinct à l'occasion de la négociation d'un protocole préélectoral en vue de l'élection du comité d'entreprise

L'article 267 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques avait vocation à confier au **juge judiciaire**, et non plus au juge administratif, **l'intégralité des recours en matière de contentieux préélectoral** afin d'unifier le contentieux des élections professionnelles. Le juge judiciaire est désormais compétent pour connaître notamment des recours concernant la division en établissements distincts pour les élections des délégués du personnel (article L. 2314-31 du code du travail), ou en secteurs d'activités distincts pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (article L. 4613-4). Mais le législateur avait omis de transférer au juge judiciaire la compétence en matière de **recours relatifs à l'existence d'établissements distincts lors des élections du comité d'entreprise**.

En effet, l'article L. 2322-5 du code du travail dispose que l'autorité administrative du siège de l'entreprise est compétente pour reconnaître le **caractère distinct** d'un établissement si deux conditions cumulatives sont remplies :

- au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation de l'employeur à négocier un protocole d'**accord préélectoral** en vue de l'**élection du comité d'entreprise** ;

- l'employeur n'est **pas parvenu à signer** ce protocole avec les organisations syndicales majoritaires.

La saisine de l'autorité administrative suspend alors 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.

La reconnaissance du caractère distinct d'un établissement n'est pas anodine car sa perte entraîne la **suppression du comité d'établissement**, sauf si un accord collectif prévoit que ses membres doivent achever leur mandat.

L'article 9 maintient ces dispositions mais prévoit désormais qu'en cas de contestation, le **recours** à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du **juge judiciaire**.

B. Approbation par la commission paritaire de branche de l'accord signé par un représentant élu du personnel mais non mandaté après plus de quatre mois de silence

Avant la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, l'employeur pouvait conclure sous conditions un accord, en l'absence de délégué syndical, soit avec un représentant élu au comité d'entreprise ou un délégué du personnel, soit avec un salarié mandaté en cas de carence des institutions représentatives du personnel.

Dans cette première hypothèse, l'accord conclu devait notamment être approuvé par la **commission paritaire de branche**, appelée à se prononcer dans un délai de quatre mois suivant sa transmission.

L'article 21 de la loi du 17 août 2015 précitée a modifié 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 représentants 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 mais respecter les règles de droit commun en matière de validité ; **il ne nécessite plus l'accord de la commission paritaire de branche** mais il doit être **approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés** ;

- **à défaut** de salariés élus du personnel mandatés, l'employeur peut conclure des accords avec tous les **autres représentants du personnel non mandatés**, à condition cette fois que ces accords soient « majoritaires » puis **approuvés par la commission paritaire de branche**, qui contrôle s'ils respectent les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, sans toutefois prévoir un délai pour rendre sa décision ;

- à défaut de représentants élus souhaitant négocier après un mois de réflexion (ou dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel ainsi que dans toutes les entreprises de moins de onze salariés), l'employeur peut conclure directement un accord avec un **salarié non élu mais mandaté**, qui devra néanmoins être approuvé **par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**.

Par conséquent, en cas d'absence de délégué syndical, l'intervention de la **commission paritaire de branche** n'est **obligatoire** que pour **approuver les accords signés par les représentants élus du personnel non mandatés** (les accords signés par les représentants élus du personnel mandatés ou les salariés non élus mais mandatés ne sont valides qu'après approbation par les salariés).

L'article 9 conserve toutes les dispositions issues de la loi du 17 août 2015 précitée mais oblige la **commission paritaire de branche** à se prononcer dans un **délai de quatre mois** sur l'accord signé par les **représentants élus du personnel non mandatés**, faute de quoi son avis sera **réputé favorable**.

Le Gouvernement justifie cette modification par les retours d'expérience de négociations dérogatoires menées depuis la loi du 17 août dernier, qui « *ont montré la nécessité de rétablir le dispositif d'approbation implicite des accords au-delà d'un délai de quatre mois* », la suppression de ce délai pouvant « *s'avérer bloquante* »¹.

C. Possibilité pour la délégation unique du personnel de recourir à la visioconférence dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise

Introduit par l'article 17 de la loi du 17 août 2015 précitée, l'article **L. 2325-5-1** dispose que l'utilisation de la **visioconférence** lors des réunions du comité d'entreprise peut être autorisée par **accord** entre ses membres élus et l'employeur. En **l'absence d'accord**, ce recours est limité à **trois réunions par année civile**. Un décret pris le 12 avril 2016² détermine les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

La loi du 17 août 2015 précitée n'a pas étendu à la **délégation unique du personnel** (DUP) la possibilité de recourir à la visioconférence, alors que les missions et prérogatives de cette institution représentative du personnel sont largement alignées sur celles du comité d'entreprise³.

¹ Etude d'impact annexée au projet de loi, p. 132.

² Décret n° 2016-453 du 12 avril 2016 relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel.

³ Les délégués du personnel constituent au sein de cette instance la délégation du personnel au comité d'entreprise en vertu de l'article L. 2326-1 du code du travail.

C'est pourquoi l'article 9 complète les dispositions de l'article **L. 2326-5**, qui fixent les attributions de la DUP, en autorisant le recours à la visioconférence dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel.

Le **paragraphe X** de l'article 9 prévoit par ailleurs que ce recours à la visioconférence est autorisé dans les délégations uniques du personnel, mises en place avant le 17 août 2015 mais maintenues par l'employeur. Pour mémoire, ce maintien de la DUP devait être précédé du recueil de l'avis de ses membres et est limité à deux cycles électoraux¹.

D. Coordination juridique relative à la base de données économiques et sociales

Le premier alinéa de l'article **L. 2323-9**, modifié par l'**article 18** de la loi du 17 août 2015 précitée, dispose que les éléments d'information transmis de manière récurrente au CE et au CHSCT sont mis à la disposition de leurs membres dans la **base de données économiques et sociales (BDES)**. 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 d'Etat, qui n'a d'ailleurs toujours pas été publié.

La base de données économiques et sociales

Créée par la loi du 14 juin 2013², la base de données économiques et sociales, définie à l'article L. 2323-8 du code du travail, reprend une stipulation de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013³ qui avait été à l'époque fortement soutenue par les syndicats.

Désormais obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins cinquante salariés, cet outil comprend un ensemble d'informations récurrentes que l'employeur doit mettre à disposition des institutions représentatives du personnel.

Les thèmes abordés, qui peuvent varier en fonction de la taille de l'entreprise et être enrichis par accord collectif, sont divers et concernent, par exemple, l'investissement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les flux financiers à destination de l'entreprise ou encore la sous-traitance.

Les informations fournies portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

En revanche, pour les consultations liées à des événements ponctuels, l'employeur ne peut pas recourir à cette base, un envoi par écrit des documents restant obligatoire.

¹ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 précités, article 13, VI.

² Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, article 8.

³ 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, article 12.

Le droit en vigueur ne prévoit donc pas que la mise à disposition d'information sur la BDES vaut communication des rapports et informations au CHSCT.

C'est cet oubli du législateur que vient réparer l'article 9.

E. Définition du seuil de 300 salariés et aménagement des obligations de l'employeur qui en découlent

Alors que l'article **L. 2323-26-1** du code du travail prévoit que les sommes reçues par une entreprise au titre du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) sont retracées dans la base de données économiques et sociales, l'article 9 propose une nouvelle rédaction de cet article pour **définir le seuil de 300 salariés** et aménager les obligations de l'employeur qui en découlent. Ce seuil sera réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépassera ce niveau pendant douze mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. En outre, l'employeur disposera d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise qui en découlent.

Or, l'article **L. 2325-14-1**, dans sa rédaction issue de l'article 22 de la loi du 17 août 2015 précitée, prévoit déjà des dispositions quasiment identiques, à ceci près que cet article précise que la période de référence est fixée au **douze derniers mois** et ne concerne que la périodicité des réunions du **comité d'entreprise**.

L'article 9 prévoit en outre que les dispositions de l'article L. 2323-14-1 s'appliqueront à toutes les dispositions en lien avec le **fonctionnement du comité d'entreprise**, et plus seulement à la périodicité de ses réunions.

F. Précision sur la communication des informations trimestrielles du comité d'entreprise dans les entités employant plus de trois cents salariés

Dans les entreprises employant au moins trois cents salariés, l'employeur doit communiquer **chaque trimestre** au comité d'entreprise, en application de l'article **L. 2323-60**, des informations sur l'évolution générale des **commandes**, l'exécution des programmes de production, les éventuels **retards de paiement** de cotisations sociales ou encore le nombre de **contrats de mission** conclus avec une entreprise de travail temporaire.

L'article 9 précise que cette information transitera par la **base de données économiques et sociales**, selon le droit commun prévu à l'article L. 2323-9.

E. Renvoi à un accord collectif pour fixer l'articulation entre la consultation conjointe du comité d'établissement et celle du comité central d'entreprise

L'article **L. 2327-15**, modifié par l'article 15 de la loi du 17 août 2015 précitée, prévoit actuellement, dans son premier alinéa, que le **comité d'établissement** dispose des mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

Le comité d'établissement doit être **consulté**, en vertu de son deuxième alinéa, sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise dès lors qu'ils sont **spécifiques** à l'établissement et qu'ils **relèvent de la compétence du chef de cet établissement**.

Le troisième alinéa prévoit que si l'employeur doit consulter à la fois le comité central d'entreprise (CCE) et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au CCE dans des délais fixés par **décret en Conseil d'Etat**.

L'article 9 procède à **deux modifications** importantes.

D'une part, il indique que lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités d'établissement, un **accord** peut définir l'**ordre** et les **délais** dans lesquels ces institutions représentatives du personnel rendent et transmettent leurs avis.

D'autre part, à travers une réécriture globale du troisième alinéa, il prévoit qu'à **défaut d'accord**, un **décret en Conseil d'Etat** fixera les **délais** dans lesquels chaque comité d'établissement devra rendre et transmettre son avis, et le CCE émettre son avis.

Le législateur souhaitait initialement qu'en cas de projet affectant plusieurs établissements d'une entreprise, le CCE soit éclairé par l'avis des comités d'établissement. Or certains comités d'établissement ont besoin de l'avis préalable du CCE pour nourrir leurs réflexions : le moment approprié de la consultation des comités d'établissement peut donc être postérieur à la consultation du CCE. Par conséquent, « *il paraît rigide d'imposer un ordre de consultation qui ne permette pas à chaque entreprise de maximiser l'utilité de la procédure d'information-consultation des représentants du travailleur compte tenu de son organisation* »¹, d'autant que le droit communautaire n'impose aucune règle spécifique en la matière².

¹ *Etude d'impact*, p. 143.

² *Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne*, article 4, paragraphe 4.

F. Renvoi à un accord collectif pour fixer l'articulation entre la consultation conjointe d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et celle de leur instance de coordination

Dans un souci d'harmonisation juridique avec les nouvelles règles de coordination des avis des comités d'établissements et du CCE, l'article 9 prévoit un mécanisme similaire pour assurer l'articulation entre les **CHSCT** présents dans les établissements et leur **instance de coordination**.

Pour mémoire, l'article **L. 4616-1**, créé par l'article 8 de la loi du 14 juin 2013¹, a instauré la possibilité pour l'employeur de mettre en place une **instance temporaire de coordination** des CHSCT présents dans des établissements concernés par un **projet commun**, dans le but d'organiser le recours à une **expertise unique**.

Le troisième alinéa de l'article **L. 4616-3** prévoit que lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT présents dans les établissements concernés par l'expertise unique, ce sont **ces comités qui doivent transmettre leur avis à l'instance de coordination**, dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

L'article 9, modifiant l'article L. 4616-3, prévoit par conséquent :

- qu'un accord pourra déterminer l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et les CHSCT rendront leur avis sur l'expertise unique ;
- qu'à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixera les règles supplétives.

G. Possibilité pour l'accord créant une instance unique regroupant au moins deux institutions représentatives du personnel de définir les établissements distincts appelés à élire ses membres

En application de l'article 14 de la loi du 17 août 2015 précitée, un accord majoritaire peut prévoir le **regroupement au sein d'une instance unique d'au moins deux institutions représentatives du personnel** (comité d'entreprise, délégués du personnel, dans les conditions prévues aux articles L. 2391-1 à L. 2391-4, tandis que sa composition et l'élection de ses membres sont prévues aux articles L. 2392-1 à L. 2392-3.

A travers l'introduction dans le code du travail de l'article **L. 2392-4**, l'article 9 prévoit que l'**accord d'entreprise**, mentionné à l'article L. 2391-1, créant cette instance unique pourra déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts appelés à élire ses membres. Cette faculté est également ouverte à un **accord d'établissement**, visé à l'article L. 2391-3, applicable en l'absence d'accord d'entreprise si le regroupement des IRP concerne l'établissement en question.

¹ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 précitée.

Les dispositions de ce nouvel article L. 2392-4 priment sur celles relatives à la délimitation des établissements distincts lors de l'élection:

- des délégués du personnel (art. L. 2314-31) ;
- du comité d'entreprise (art. L. 2322-5) ;
- du comité central d'entreprise (art. L. 2327-7).

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Outre de nombreux amendements rédactionnels, trois amendements du rapporteur ont été adoptés en commission visant à :

- **interdire tout autre recours administratifs et contentieux**, en cas de contestation d'une décision en matière d'élections professionnelles, que celui devant le juge judiciaire ;

- permettre aux **comités de société coopérative européenne** (art. L. 2363-6) et aux **comités d'une société issue d'une fusion transfrontalière** (art. L. 2373-3) de bénéficier de la **visioconférence**, dans les mêmes conditions qu'un comité de société européenne ;

- préciser que l'appréciation du **seuil d'effectif de trois cents salariés** s'effectue sur une période de douze mois, qui ne sont pas nécessairement les douze derniers.

Le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution n'a pas modifié cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que cet article, qui vient corriger des oublis de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ou en préciser la portée, voire en modifier certains équilibres, illustre les méfaits d'une législation à flux tendus, préparée dans la précipitation et examinée dans des délais très contraints par le Parlement. Le nombre de lois adoptées depuis 2012 dans le champ du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, la technicité des dispositifs prévus et leur enchevêtrement aboutissent à un cadre légal imparfait qui nécessite de nombreux ajustements. Paradoxalement, certaines modifications prévues par le présent article ne porteront pas à conséquence car elles s'appliqueront à des dispositifs mis en place il y a quelques mois seulement, souvent **inconnus** de la part des employeurs et des salariés, et dont **les mesures réglementaires d'application n'ont pas encore été adoptées.**

Sur proposition de ses rapporteurs, votre commission a adopté un amendement pour encourager l'utilisation de la visioconférence dans les institutions représentatives du personnel. L'amendement **COM 105** inverse en effet la logique actuelle en prévoyant que l'employeur ou son représentant pourra utiliser ce moyen de communication de plein droit, sauf si un accord collectif en dispose autrement. Le recours à la visioconférence sera donc encouragé dans les comités d'entreprise, les comités centraux d'entreprise, les comités de groupe, les comités d'entreprise européens, les comités de société européenne, ainsi que dans les comités de société coopérative européenne et les comités d'une société issue d'une fusion transfrontalière. Toutefois, l'employeur devra au moins deux fois par an réunir le comité d'entreprise ou l'une des institutions assimilées sans recourir à la visioconférence.

Par ailleurs, également à l'invitation de vos rapporteurs, votre commission a adopté l'amendement **COM-106** pour maintenir la règle selon laquelle le **franchissement du seuil de trois cents salariés** doit s'apprécier sur les douze derniers mois, et non sur une période de référence plus longue.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

CHAPITRE II

RENFORCEMENT DE LA LÉGITIMITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS

Article 10 A (nouveau)

*(art. L. 2232-20-1 à L. 2232-20-4 [nouveaux],
L. 2232-21 et L. 2232-24 du code du travail)*

Assouplissement des modalités de conclusion des accords collectifs dans les entreprises employant moins de cinquante salariés et dépourvues de délégué syndical

Objet : Cet article additionnel, issu d'un amendement présenté par vos rapporteurs et adopté en commission, autorise les employeurs, dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, pourvues d'institutions représentatives du personnel (DP ou CE) mais dépourvues de délégué syndical, à signer des accords collectifs directement avec ces institutions, quel que soit le thème abordé. Il permet également aux employeurs des entreprises de cette taille, dépourvues à la fois de délégué syndical et d'institutions représentatives du personnel, de faire approuver directement par les salariés, à la majorité des deux tiers du personnel, des projets d'accords portant sur l'intégralité des thèmes abordés dans le code du travail.

Selon une enquête réalisée par la Dares en 2010-2011, à peine 10 % des entreprises employant entre 11 et 19 salariés et 20% des entreprises employant entre 20 et 49 salariés étaient pourvues d'un délégué syndical.

Seulement 36 000 accords collectifs sont signés chaque année, alors que l'on compte 1,2 million d'entreprises en France.

Il ressort des auditions de vos rapporteurs que les petites entreprises dépourvues de délégué syndical recourent très rarement au mandatement, compte tenu de la complexité de ce dispositif, renforcée par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi¹.

Or, le code du travail autorise déjà l'employeur, quel que soit la taille de l'entreprise, à mettre en place directement et unilatéralement un **accord d'intéressement**, valable au plus trois ans, à condition qu'il soit **approuvé par les deux tiers du personnel** (article L. 3312-5 du code du travail). Il en va de même d'un accord mettant en place un **régime de participation** (article L. 3322-6 du même code).

¹ Les règles relatives à la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical sont rappelées dans la présentation de l'article 8 du présent projet de loi.

C'est pourquoi votre commission, à l'invitation de ses rapporteurs, a adopté l'amendement **COM-108** afin d'assouplir les règles de conclusion d'un accord dans ce type d'entreprise.

D'une part, les employeurs, dans les entreprises comptant moins de cinquante salariés pourvues d'institutions représentatives du personnel (DP ou CE) mais privées de délégué syndical, pourront signer des accords collectifs avec ces institutions, quel que soit le thème abordé. Dans cette hypothèse, les représentants élus du personnel devront avoir recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles.

D'autre part, les employeurs des entreprises de cette taille, dépourvues à la fois de délégué syndical et d'institutions représentatives du personnel, pourront soumettre un projet d'accord pour validation au personnel, si la majorité des deux tiers est atteinte.

Dans tous les cas de figure, l'accord ainsi conclu devra être envoyé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirrecte) qui exercera un contrôle de légalité dans les deux mois. Passé ce délai, l'accord sera réputé approuvé.

L'article prévoit enfin que dans les entreprises employant moins de cinquante salariés privées de délégué syndical, l'employeur pourra toujours, s'il le souhaite, conclure un accord avec un salarié mandaté dans les conditions de droit commun.

Enfin, l'article cantonne aux entreprises employant plus de cinquante salariés les règles actuelles prévues aux articles L. 2232-21 à L. 2232-24 qui définissent les modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 10

(art. L. 2231-7, L. 2231-8, L. 2231-9, L. 2232-12, L. 2232-13, L. 2242-20, L. 2391-1, L. 7111-9 du code du travail ; art. L. 6524-4 du code des transports ; art. L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime)

Renforcement de la légitimité des accords et conventions d'entreprise

Objet : Cet article renforce la légitimité des accords et conventions d'entreprise en subordonnant leur validité à la signature de syndicats ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs lors du premier tour des dernières élections professionnelles, au lieu de 30 % des suffrages exprimés actuellement. Il permet toutefois aux signataires d'un accord ne représentant que 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs d'obliger l'employeur, sous conditions, à organiser une consultation des salariés pour l'entériner. Cette nouvelle règle s'appliquera dès la promulgation de la loi aux accords de préservation ou de développement de l'emploi, à compter du 1^{er} janvier 2017 aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et elle sera généralisée à tous les accords dès le 1^{er} septembre 2019 (à l'exception des accords de maintien de l'emploi dont les règles de validité sont spécifiques).

I - Le dispositif proposé

A. L'obligation d'une majorité d'engagement à 50 % pour conclure un accord d'entreprise

En vertu de l'article **L. 2232-12** du code du travail, un **accord d'entreprise** est valide si deux conditions cumulatives sont remplies :

- la première, dite **majorité d'engagement**, impose aux syndicats signataires d'obtenir au moins 30 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles (élections des titulaires au CE, à la délégation unique du personnel, voire des DP), quel que soit le nombre de votants ;

- la seconde, dite **absence d'opposition**, prévoit que l'accord ne doit pas être frappé d'opposition, dans les huit jours suivant sa notification, par un ou plusieurs syndicats ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors de ces mêmes élections.

L'article 10 réforme profondément ces règles.

Tout d'abord, il vient combler un **oubli du législateur** en précisant que l'accord doit également être signé par l'employeur ou son représentant.

Ensuite, il impose une majorité d'engagement égale à au moins **50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs**, c'est-à-dire qui ont obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés en vertu de l'article L. 2122-1. Ce ne sera donc pas l'intégralité des suffrages exprimés qui permettra de savoir si le seuil de 50 % est atteint.

Cette modification est de nature à atténuer la rigueur de cette nouvelle règle de majorité, surtout en cas de dispersion des voix entre syndicats ou d'un grand nombre de bulletins nuls ou blancs¹.

En outre, avec l'instauration d'une nouvelle majorité d'engagement à 50 %, **le droit d'opposition** des syndicats majoritaires devient caduc et est donc supprimé. Par coordination, l'article 10 abroge l'article **L. 2231-7** (obligation d'attendre l'expiration du délai d'opposition pour déposer les accords ou conventions auprès de l'administration), ainsi que les articles **L. 2231-8** (obligation de motiver une opposition et de la notifier aux signataires) et **L. 2231-9** (nullité de l'accord frappé d'opposition).

En conséquence de ces nouvelles règles, l'article 10 modifie l'article **L. 2232-13**, qui autorise une **organisation syndicale catégorielle**, comme la CFE-CGC par exemple, à négocier les règles applicables à une catégorie de salariés visés (en l'occurrence les cadres) si cette organisation est représentative et affiliée à une confédération syndicale statutaire. Ainsi, l'ensemble des règles générales fixées à l'article L. 2232-12 se déclineront au niveau du collège rassemblant la catégorie de salariés représentés par le ou les syndicats catégoriels.

Des modifications similaires sont opérées pour les règles de validité relatives :

- aux accords et aux conventions concernant exclusivement les **journalistes ou assimilés** dans les entreprises ayant mis en place un collège électoral spécifique pour ces salariés (la règle de validité mentionnée à l'article L. 7111-9 vise explicitement le seuil de 30 % des suffrages exprimés, sans renvoyer aux règles de droit commun fixées à l'article L. 2232-12) ;

- aux conventions et accords d'entreprise et d'établissement concernant les **personnels navigants techniques** si l'entreprise a mis en place un collège électoral spécifique pour ces salariés (art. L. 6524-4 du code des transports).

B. Les accords nécessitant actuellement une majorité d'engagement rentreront dans le droit commun

Le code du travail prévoit actuellement que certains accords, compte tenu de leur importance et de leur impact majeur sur les droits des salariés, nécessitent une **majorité renforcée** : ils ne peuvent être signés que par des syndicats réunissant 50 % des suffrages exprimés lors du premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

¹ Ainsi, dans une entreprise comptant 100 salariés qui votent tous et dont les suffrages sont valablement exprimés, si 40 d'entre eux accordent leurs voix à des syndicats qui échouent à atteindre la barre des 10 %, mais 60 attribuent leurs suffrages à deux syndicats dépassant la barre des 10 %, alors un accord d'entreprise pourra être signé par l'un de ces deux syndicats s'il a pu réunir au moins 30 suffrages. Dans cette hypothèse, un « accord majoritaire à 50 % » pourra être signé par un syndicat qui n'a obtenu que 30 % des suffrages totaux valablement exprimés.

Il en va ainsi des **accords d'entreprise modifiant la périodicité des négociations obligatoires**. Instaurés par l'article 19 de la loi du 17 août 2015¹, ces accords, prévus à l'article **L. 2242-20** du code du travail, permettent de relever la périodicité de tout ou partie des négociations annuelles à trois ans maximum, et à cinq ans pour les négociations triennales.

Une majorité renforcée est également nécessaire pour instituer par accord une **instance unique regroupant les institutions représentatives du personnel** (cf. article 9). En effet, l'article **L. 2391-1**, introduit par l'article 14 de cette même loi, autorise le regroupement par accord des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou seulement de deux de ces institutions représentatives, au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

C'est pourquoi l'article 10 supprime les règles de validité spécifiques pour ces accords et renvoie aux nouvelles règles de droit commun mentionnées à l'article L. 2232-12. En revanche, cet article ne modifie pas les règles d'autres accords déjà majoritaires comme ceux de maintien de l'emploi (art. L. 5125-4) ou ceux qui définissent le contenu d'un PSE (art. L. 1233-24-1).

C. La possibilité pour les syndicats dépassant le seuil des 30 % d'obtenir l'organisation d'une consultation des salariés pour entériner un accord qu'ils ont signé

Il n'existe pas dans le droit en vigueur de dispositions permettant à un syndicat de demander l'organisation d'une **consultation des salariés** dans l'entreprise.

Complétant l'article **L. 2232-12** du code du travail, l'article 10 ouvre, sous conditions, le droit pour certains syndicats d'**obtenir l'organisation d'une consultation des salariés** visant à valider un accord qu'ils ont conclu avec l'employeur.

Ce droit ne concerne que les syndicats ayant **recueilli plus de 30 %** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants, et qui souhaitent signer un accord.

L'employeur est tenu d'organiser cette consultation si, à l'issue d'un **délai de huit jours** à compter de la demande du ou des syndicats signataires, l'accord n'a pas obtenu la signature d'autres syndicats permettant de dépasser le seuil des 50 %.

Cette consultation peut être organisée par **voie électronique** et doit se dérouler dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

¹ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 précitée.

Tous les salariés autorisés à élire les délégués du personnel en vertu de l'article L. 2314-2 pourront participer à cette consultation.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la **majorité des suffrages exprimés**, sans préciser si le nombre de votants conditionne la validité de la consultation. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

L'article 10 renvoie à un **décret en Conseil d'Etat** le soin de prévoir les conditions d'application de ce dispositif.

D. Une entrée en vigueur des nouvelles règles de validité, différenciée selon la nature de l'accord

L'ensemble des nouvelles règles de validité des accords d'entreprise et des conventions mentionnées à l'article 10 entreront en vigueur :

- **dès la promulgation** de la loi pour les **accords collectifs portant sur la durée du travail, les repos et les congés** ainsi que les accords de maintien de l'emploi ;

- dans un délai d'un an à compter de la remise du rapport de la commission de refondation du code du travail, et **au plus tard à partir du 1^{er} septembre 2019, pour tous les autres accords.**

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

En commission, deux amendements de notre collègue député Christophe Cavard et plusieurs membres du groupe écologiste ont été adoptés et ont prévu que :

- les syndicats signataires d'un accord ou d'une convention qui n'ont recueilli que 30 % des suffrages exprimés lors du premier tour des élections professionnelles disposeront d'un **délai d'un mois** pour demander l'organisation d'une consultation des salariés pour valider cet accord ou cette convention ;

- l'employeur devra **organiser cette consultation dans un délai maximum de deux mois** à compter de la fin de la période de réflexion d'une semaine accordée aux autres syndicats pour signer le projet d'accord.

Par ailleurs, plusieurs amendements identiques, présentés notamment par le rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques et par des députés du groupe socialiste, républicain et citoyen, ont été adoptés en commission afin d'inscrire à l'article **L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime**, relatif aux accords dans le domaine de **l'agriculture**, l'intégralité des nouvelles règles relatives à la validité des accords et des conventions d'entreprise mentionnées à l'article L. 2232-12 du code du travail.

Toutefois, des **règles spécifiques** sont prévues pour les accords et conventions au **niveau régional ou national** : la règle de validité de 30 % des suffrages exprimés sera maintenue, tandis que le président de l'assemblée permanente des chambres d'agriculture sera compétent pour signer des accords ou conventions de niveau national, à l'instar du président de la chambre régionale pour les accords et conventions de niveau régional.

Outre de nombreux amendements rédactionnels et de coordination, deux amendements du rapporteur ont **modifié les dates d'entrée en vigueur des règles de validité des accords** mentionnées à l'article 10. Ils ont prévu que ces règles s'appliqueraient aux accords conclus à compter du 1^{er} janvier 2017 s'ils portent sur la **durée du travail, les repos et les congés** ainsi qu'aux **accords de maintien de l'emploi** à partir de la même date. En revanche, l'extension de ces règles de validité aux autres accords a été subordonnée à la remise au Parlement, dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi, après concertation avec les partenaires sociaux et avis de la commission nationale de la négociation collective, d'un **rapport** du Gouvernement sur la mise en œuvre de ces nouvelles règles. C'est sur cette base que le législateur étudiera l'opportunité de les généraliser à l'ensemble des accords.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, plusieurs amendements du rapporteur ont été retenus, dont un grand nombre avaient pour objet d'assurer des améliorations rédactionnelles et des coordinations juridiques.

Deux de ses amendements ont en outre appliqué les nouvelles règles de validité des accords collectifs d'une part aux accords applicables au personnel salarié de **Voies navigables de France** (article **L. 4312-3-2** du code des transports), d'autre part aux accords conclus dans les **agences régionales de santé** (article **L. 1432-11** du code de la santé publique).

Un amendement du Gouvernement est par ailleurs en partie revenu sur les modalités d'entrée en vigueur envisagées dans le texte de la commission. Il prévoit une **généralisation progressive des nouvelles règles de validité** des accords collectifs. Elles s'appliqueront :

- **dès la publication de la loi aux accords de préservation ou de développement de l'emploi** mentionnés à l'article 11 du présent projet de loi ;

- **dès le 1^{er} janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés ;**

- **à compter du 1^{er} septembre 2019 aux autres accords collectifs**, à l'exception des accords de maintien de l'emploi relevant de la loi de sécurisation de l'emploi.

Le Gouvernement s'engage par ailleurs à remettre au Parlement, au plus tard le 31 décembre 2018, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles de validité des accords conclus au niveau de l'entreprise, définies au présent article, notamment celles relatives à la consultation des salariés. Ce rapport sera établi à la suite d'une concertation avec les partenaires sociaux représentatifs, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs estiment que le relèvement du seuil de la majorité d'engagement de 30 % à 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs, qui conditionnera dès 2017 la validité de tous les accords d'entreprise portant sur la durée du travail, les repos et les congés, risque de bloquer le dialogue social dans de nombreuses entreprises, à rebours de l'objectif affiché par le Gouvernement. Les règles mentionnées à l'article 10, malgré les aménagements apportés à l'Assemblée nationale, pourraient entraver la négociation collective en entreprise prévue aux articles 2 et 3.

C'est pourquoi, votre commission a adopté un amendement présenté par vos rapporteurs (COM 107) qui maintient les règles de validité actuelles pour les accords d'entreprise, tout en prévoyant qu'une consultation des salariés pourra être organisée si un accord est frappé d'opposition par les syndicats majoritaires. Cette consultation, qui pourra être demandée par l'employeur et les syndicats signataires, donnera ainsi le dernier mot aux salariés pour trancher un différend entre organisations syndicales représentatives. Ce dispositif a toutefois vocation à évoluer à moyen terme, l'objectif d'une règle d'engagement majoritaire demeurant un horizon partagé par les partenaires sociaux.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 11

(art. L. 2254-2, L. 2254-3 à L. 2254-7 [nouveaux] et L. 2325-35 du code du travail)

**Création d'un régime juridique unique
pour les accords de préservation et de développement de l'emploi**

Objet : Cet article institue un régime juridique unique pour les accords de préservation et de développement de l'emploi et prévoit que l'employeur peut licencier pour un motif qui n'est ni économique, ni personnel, mais sui generis, un salarié qui en refuse l'application.

I - Le dispositif proposé

A) Les accords de maintien de l'emploi : un dispositif innovant créé en 2013 pour donner plus de poids à la négociation dans l'entreprise en cas de graves difficultés conjoncturelles

Instaurés par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi¹, qui a introduit dans le code du travail les articles L. 5125-1 à L. 5125-7, les accords de maintien de l'emploi, en partie inspirés des accords de compétitivité mis en œuvre dans les entreprises allemandes, offrent un cadre juridique à l'employeur pour négocier avec les syndicats représentatifs afin de faire face à de **graves difficultés conjoncturelles** à travers une **modification de la durée du travail**, de **l'organisation du travail** ou une **baisse de la rémunération**.

En aucun cas cet accord ne peut déroger aux « **éléments de l'ordre public social** », comme l'indique le tableau suivant :

L'ordre public social auquel ne peuvent pas déroger les accords de maintien de l'emploi	
Articles du code du travail	Contenu
Article L. 2253-3 (<i>premier alinéa</i>)	Un accord ne peut pas déroger aux dispositions d'accords de branche (ou accords professionnels ou interprofessionnels) en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
L. 3121-33 à L. 3121-36	Durée maximale du travail : temps de pause, durée quotidienne maximale, durées hebdomadaires maximales.
L. 3122-34 et L. 3122-35	Durées quotidienne et hebdomadaire du travail pour les travailleurs de nuit.
L. 3131-1 à L. 3132-2	Repos quotidien et exceptions.
L. 3133-4	Journée du 1 ^{er} mai fériée et chômée.
L. 3141-1 à L. 3141-3	Droits aux congés payés.
L. 3231-2	Définition du salaire minimum de croissance.

Source : Commission des affaires sociales du Sénat.

¹ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, art. 17.

La conclusion de l'accord est conditionnée à l'analyse d'un **diagnostic** entre l'employeur et les syndicats représentatifs sur la nature des difficultés conjoncturelles de l'entreprise.

Les syndicats peuvent se faire aider par un **expert-comptable** lors de l'analyse du diagnostic et pendant toute la durée de la négociation.

Afin de renforcer l'**acceptabilité** de l'accord auprès des salariés, le droit en vigueur prévoit que :

- les dirigeants, les mandataires sociaux et les actionnaires doivent également consentir des **efforts proportionnés** à ceux demandés au personnel ;
- l'accord ne peut aboutir à faire passer la rémunération des salariés **en dessous du seuil de 1,2 Smic** ;
- sa **durée** est limitée à **deux ans** ;
- il doit prévoir les conséquences d'un **retour anticipé à une meilleure fortune** de l'entreprise.

Si l'employeur ne respecte pas ses engagements, deux **garde-fous** sont prévus :

- la mise en œuvre d'une clause pénale, qui autorise le versement de **dommages et intérêts** aux salariés lésés ;
- la possibilité de saisir en **référé** le président du tribunal de grande instance pour suspendre l'accord.

Si l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'employeur peut signer l'accord :

- avec un salarié élu du personnel mandaté par un syndicat représentatif au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel ;
- à défaut, avec un salarié non élu, lui aussi mandaté dans les mêmes conditions.

Dans ces deux cas de figure, l'accord doit être approuvé par **référendum**, à la majorité des suffrages exprimés.

L'accord s'impose à tout salarié et ses stipulations s'appliquent à son contrat de travail.

En cas de **refus** du salarié, l'employeur a la faculté d'engager une procédure en vue de son licenciement. Celui-ci est prononcé selon les modalités d'un **licenciement individuel pour motif économique**, qui ne **saurait donc entraîner la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi** même si plus de dix salariés sont licenciés dans ces conditions sur une période de trente jours dans une entreprise employant cinquante salariés.

B) Les modifications apportées en 2015 sont insuffisantes compte tenu des attentes de la majorité sénatoriale

Les accords de maintien de l'emploi n'ont malheureusement pas rencontré le succès attendu puisque **seulement une douzaine ont été conclus depuis leur création.**

Afin de donner davantage de flexibilité interne aux entreprises françaises, la commission spéciale du Sénat, lors de l'examen du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, avait adopté, sur proposition de son rapporteur, notre collègue Catherine Deroche, un amendement portant article additionnel visant à assouplir les conditions de conclusion de ces accords « défensifs », tout en créant des accords « offensifs » pour développer l'emploi dans les entreprises, ces deux accords relevant d'un régime juridique unique dérogatoire au droit commun de la négociation collective.

L'objectif était également de **supprimer les nombreux verrous législatifs qui entravent le développement de ces accords**, comme :

- la clause relative aux « graves difficultés économiques conjoncturelles » qui conditionne l'existence même des accords ;
- le diagnostic préalable analysé avec les organisations syndicales représentatives de salariés ;
- les conditions dans lesquelles les dirigeants, les actionnaires et les mandataires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés ;
- la durée maximale de deux ans, en donnant aux signataires de l'accord la liberté de fixer sa durée ;
- la clause pénale obligatoire en cas de non-respect des obligations de l'employeur ;
- la procédure de référé devant le président du tribunal de grande instance l'autorisant à suspendre voire à résilier l'accord.

Par ailleurs, la commission spéciale du Sénat prévoyait qu'à défaut d'accord conclu avec les délégués syndicaux ou de salariés mandatés, l'accord pouvait être **signé directement avec les représentants du personnel**, ou approuvé par les salariés à la **majorité des deux tiers des suffrages exprimés**, dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Un amendement du Gouvernement en nouvelle lecture à l'Assemblée nationale avait supprimé les apports de la commission spéciale du Sénat, qui n'ont finalement pas été retenus dans le texte final, limité à des aménagements techniques ou de faible portée, applicables uniquement à partir du 7 août 2015 :

- la **durée maximale** de l'accord est passée de deux à **cinq ans** ;
- un **bilan** de son application doit en contrepartie être effectué par les signataires **deux ans** après son entrée en vigueur ;

- les **conditions** dans lesquelles l'accord peut être **suspendu** en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise ont été **précisées** ;

- l'accord doit déterminer les conditions dans lesquelles chaque salarié doit être **informé** de ses **conséquences sur son contrat de travail** (les syndicats signataires ont la possibilité de saisir en référé le président du TGI si ces informations ne sont pas prévues dans l'accord), et prévoir un délai de réflexion d'un mois, au-delà duquel son approbation est implicite ;

- l'employeur, en cas de licenciement du salarié en raison de son refus de voir appliquer l'accord à son contrat, n'est **pas tenu** de mettre en œuvre les **obligations d'adaptation et de reclassement**.

C) Les modifications apportées par le projet de loi initial portent essentiellement sur le motif du licenciement en cas de refus du salarié de faire prévaloir l'accord sur son contrat de travail

Le présent projet de loi introduit dans le code du travail un nouvel article **L. 2254-2**, qui vient compléter le chapitre IV du titre V du livre II de sa deuxième partie, consacrée aux rapports entre conventions, accords collectifs de travail et contrats de travail.

Outre la reconnaissance des accords de préservation de l'emploi, il consacre la possibilité de conclure des accords de développement de l'emploi, en utilisant les règles du droit commun de la négociation collective, sans modifier le régime juridique des accords de maintien de l'emploi instaurés par la loi du 14 juin 2013 précitée.

Cet article précise que les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles des contrats de travail, que ces clauses portent sur la rémunération ou la durée du travail.

Une exception est prévue à ce principe : l'accord de préservation ou de développement de l'emploi ne peut avoir pour effet de diminuer la **rémunération mensuelle des salariés**. Autrement dit, tout accord prévoyant une baisse de la rémunération horaire devra s'accompagner d'une augmentation du temps de travail.

Si le salarié refuse l'application de cet accord et que l'employeur engage une procédure de licenciement, celui-ci constituera un **licenciement pour motif personnel** et sera **présumé reposer sur une cause réelle et sérieuse**.

Tous les accords de préservation et de développement de l'emploi devront prévoir les **modalités d'information** des salariés sur leurs conséquences pour leurs contrats de travail.

Le texte renvoie à un **décret** le soin de définir le périmètre de la rémunération mensuelle prise en compte, les modalités d'information des salariés sur la portée de l'accord et les règles relatives à la procédure à suivre si ceux-ci refusent l'application de l'accord.

Enfin, le texte modifie l'article **L. 2323-15**, qui définit le contenu de la **consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise**. Cette consultation devra porter, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de la conclusion d'un tel accord.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Plusieurs amendements du rapporteur ont été adoptés en commission afin **d'aligner partiellement le cadre juridique des accords visés au présent article avec celui des accords de maintien de l'emploi**.

En effet, un **diagnostic** sur la situation de l'entreprise devra être partagé entre l'employeur et les syndicats avant d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi.

En outre, les négociateurs devront rédiger un **préambule** sur les objectifs de l'accord, comme le prévoit d'ailleurs, pour tous les accords, le nouvel article L. 2222-3-3 du code du travail, créé à l'article 7 du projet de loi. Toutefois, **contrairement au droit commun**, l'absence de préambule pour les accords conclus en vue de la préservation ou du développement de l'emploi entraînera leur **nullité**.

Par ailleurs, dans **les entreprises dépourvues de délégué syndical**, ces accords pourront être négociés par des représentants élus du personnel mandatés voire par des salariés non élus mais mandatés, mais **en aucun cas par des représentants élus du personnel non mandatés**. Autrement dit, dans les entreprises privées de délégué syndical, il sera impossible de conclure un accord de préservation ou de développement de l'emploi en dehors du mandatement.

Le salarié qui refuse l'application d'un tel accord risquera désormais d'être licencié selon la procédure d'un **licenciement individuel pour motif économique**, et non plus celle d'un licenciement pour motif personnel.

De plus, l'accord devra préciser les modalités selon lesquelles la situation des salariés invoquant une **atteinte disproportionnée** à leur vie personnelle ou familiale sera prise en compte, ainsi que les moyens d'informer les salariés sur son **suivi**.

L'accès à un **expert-comptable est élargi**. Le comité d'entreprise, s'il existe, est prioritaire pour mandater cet expert-comptable. A défaut de comité, cette prérogative échoit aux délégués syndicaux, à défaut aux représentants élus mandatés, voire aux salariés mandatés. En tout état de cause, le coût de l'expertise devra être supporté par l'employeur.

Enfin, la **durée** d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi ne peut être que **déterminée**. Faute de stipulation, cette durée ne saurait excéder **cinq ans**.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, un de ses amendements a précisé les conséquences du refus d'un salarié d'appliquer un accord de préservation ou de développement de l'emploi.

D'une part, si le motif du licenciement du salarié est désormais *sui generis*, c'est-à-dire ni personnel ni économique, la **procédure** à suivre par l'employeur reprendra **quasiment à l'identique celle prévue pour le licenciement pour motif économique**, applicable aux licenciements de moins de dix salariés dans une même période de trente jours : obligation d'un entretien préalable (convocation par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, entretien à compter du cinquième jour après la remise de cette lettre, obligation pour l'employeur de motiver la décision envisagée, possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise) et respect des règles pour notifier le licenciement (envoi par lettre recommandée avec avis de réception, à compter du septième jour ouvrable après la date prévue pour l'entretien de licenciement, voire quinzième jour s'il s'agit d'un membre du personnel d'encadrement, obligation de motiver la lettre et de rappeler la priorité de réembauche en cas de retour à meilleure fortune de l'entreprise)¹.

D'autre part, le salarié licencié bénéficiera d'un nouveau dispositif, le **parcours d'accompagnement personnalisé**, institué par les articles L. 2254-3 à L. 2254-74 nouveaux, qui s'inspire très largement du **contrat de sécurisation professionnelle**, applicable aux entreprises employant moins de mille salariés et ayant procédé à des licenciements économiques. Ce parcours d'accompagnement personnalisé, également mis en œuvre par l'opérateur public, comprendra une phase d'évaluation des compétences, d'orientation professionnelle, de mesures d'accompagnement et d'appui ainsi que des périodes de formation et de travail, en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Le salarié, placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, percevra pendant un an une allocation supérieure à celle qu'il aurait acquise au titre de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) s'il a plus d'un an d'ancienneté. Le montant de cette allocation spécifique sera fixé par décret.

¹ Ces dispositions sont prévues aux articles L. 1233-11 à L. 1233-16 du code du travail. En revanche, l'amendement du Gouvernement a logiquement écarté l'application de l'article L. 1233-17, qui oblige l'employeur à indiquer par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements si le salarié le demande.

La différence entre cette allocation et l'ARE sera prise en charge par l'employeur et le salarié à travers le versement à Pôle emploi de l'indemnité compensatrice de préavis. Si l'employeur omet de proposer au salarié licencié ce nouveau parcours d'accompagnement personnalisé, il devra verser à l'opérateur public une somme représentant deux mois de salaire brut, qui alimentera également l'allocation spécifique.

Par ailleurs, deux amendements du rapporteur ont été retenus dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, afin de :

- permettre à l'accord de préservation ou de développement de l'emploi de préciser les conditions dans lesquelles les **dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires** fournissent des **efforts proportionnés** à ceux demandés aux autres salariés ;

- obliger les signataires de l'accord à réaliser un **bilan annuel** de son application.

Enfin, il convient de rappeler que l'article 10 prévoit que les nouvelles règles de majorité renforcée s'appliqueront dès la promulgation de la loi à ces accords.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs déplorent que le Gouvernement n'a pas osé mettre en place un véritable outil de flexibilité interne aux entreprises, sur le modèle des accords de compétitivité allemands, qu'avait soutenus la précédente majorité présidentielle. Si les accords de maintien de l'emploi existent depuis 2013, les nombreux verrous prévus par le législateur en rendent le recours sinon illusoire, du moins peu probable. Le Gouvernement, sans vouloir modifier directement ces règles, tente de contourner la difficulté en créant un nouveau type d'accords qui recouvre, dans son volet défensif, le champ d'application des accords de maintien de l'emploi.

Vos rapporteurs observent en revanche avec satisfaction que le Conseil d'Etat, dans son avis sur le projet de loi, ne s'oppose pas à ce que le licenciement d'un salarié qui refuse l'application d'un accord de développement ou de préservation de l'emploi repose sur un motif personnel et non économique. La haute juridiction administrative considère que cette disposition ne méconnaît pas les stipulations de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail, « dont l'article 4 subordonne la rupture du contrat de travail et le licenciement à un motif « valable » lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ». Selon vos rapporteurs, l'avis du Conseil d'Etat est compatible avec le choix du Gouvernement de retenir finalement un motif spécifique au licenciement d'un salarié qui refusera l'application d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi.

Sur proposition de ses rapporteurs, votre commission a adopté **un amendement (COM-109)** visant à :

- supprimer l'obligation pour un accord de maintenir la rémunération mensuelle des salariés, en lui substituant la règle applicable aux accords de maintien de l'emploi, selon laquelle l'application d'un **accord de préservation de l'emploi** ne peut entraîner une baisse de la **rémunération mensuelle** des salariés en dessous de **1,2 Smic** ;

- conditionner sa validité à la **signature de syndicats** représentant plus de **50 % des suffrages exprimés** en faveur des organisations qui ont dépassé le seuil de 10 % dans l'entreprise ;

- permettre aux entreprises employant **moins de cinquante salariés** mais dépourvues de délégué syndical de conclure un accord de préservation ou de développement de l'emploi selon les **modalités dérogatoires** prévues au nouvel article 10 A du présent projet de loi ;

- obliger l'accord à prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficieront d'une **amélioration de la situation économique** de l'entreprise à l'issue de l'accord (« clause de retour à meilleure fortune ») ;

- **abroger** le chapitre du code du travail consacré aux **accords de maintien de l'emploi**, afin que le droit en vigueur ne comprenne qu'un seul et unique dispositif pour préserver ou développer l'emploi.

Par ailleurs, également sur proposition de vos rapporteurs, la commission a adopté l'amendement **COM 384** pour définir la procédure que devra respecter l'employeur en cas de licenciement d'un salarié qui refusera l'application d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi. En effet, ce licenciement reposant sur un motif spécifique, la loi doit déterminer avec précision les règles procédurales qui s'appliqueront. L'amendement écarte l'application de l'article L. 1233-6, qui concerne la lettre d'un salarié licencié pour un motif économique et prévoit que la lettre de licenciement devra indiquer explicitement que le licenciement repose sur un motif spécifique.

Il précise également que les dispositions suivantes du code du travail s'appliquent à la procédure de licenciement :

- le préavis et les indemnités compensatrices de préavis (art. L. 1234-1 à art. L. 1234-8) ;
- les indemnités de licenciement (art. L. 1234-9 à art. L. 1234-11) ;
- le certificat de travail (art. L. 1234-19) ;
- le reçu pour solde de tout compte (art. L. 1234-20).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 12

(art. L. 2122-4, L. 2232-32, L. 2232-33, L. 2232-35, L.2232-36
à L.2232-39 [nouveaux] et L. 2253-6 à L. 2253-7 [nouveaux] du code du travail)

Clarification des règles relatives à la conclusion des accords de groupe

Objet : Cet article précise les règles relatives à la conclusion d'un accord de groupe, qui découlent de celles applicables aux accords d'entreprise.

I - Le dispositif proposé

A. Clarification des règles relatives aux syndicats habilités à signer un accord de groupe

L'article L. 2122-4 fixe les règles de la **représentativité syndicale au niveau du groupe**.

Le droit en vigueur prévoit que la représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est obtenue par **addition** de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

Cette représentativité doit obéir aux **mêmes règles** que celles applicables au niveau de **l'entreprise ou de l'établissement** :

- la représentativité est atteinte lorsqu'un syndicat atteint 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants¹ ;

- s'agissant des syndicats catégoriels, ce seuil de 10 % s'apprécie au niveau du collègue électoral des salariés concernés² ;

- si une liste commune est établie entre syndicats, la répartition des voix pour établir leur représentativité est celle prévue par les syndicats concernés (à défaut, la répartition se fait à part égale entre les syndicats présents sur la liste commune)³ ;

- tout syndicat doit indiquer lorsqu'il dépose une liste s'il est affilié à un autre syndicat⁴.

L'article 12 conserve ces dispositions mais **clarifie** les règles relatives aux syndicats habilités à signer un accord de groupe.

Lorsque le **périmètre** des entreprises ou établissements compris dans le champ de l'accord de groupe est identique à celui d'un autre accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité des organisations syndicales devra être appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements au cours du cycle précédant le cycle en cours.

¹ Art. L. 2122-1 du code du travail.

² Art. L. 2122-2 du code du travail.

³ Art. L. 2122-3 du code du travail.

⁴ Art. L. 2122-4 du code du travail.

Dans le cas contraire, en cas de changement de périmètre, la représentativité sera appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections ayant eu lieu dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord. Comme l'indique le Gouvernement dans son étude d'impact, ce changement de périmètre peut résulter soit d'une restructuration du groupe, soit du fait que seules certaines entreprises ou certains établissements sont concernés par un accord spécifique. Dans ces hypothèses, ce sont les résultats des dernières élections professionnelles qui fonderont ou non la représentativité des signataires.

Le Gouvernement a donc souhaité « *préserver la stabilité de la négociation au niveau du groupe* » quand il existe un « *périmètre stable et habituel de négociation* », « *tout en renforçant la légitimité des accords qui concernent un nouveau périmètre* »¹.

B. Information des syndicats avant le lancement des négociations de convention ou d'accord de groupe

L'article L. 2232-32 prévoit actuellement que les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent choisir parmi les délégués syndicaux du groupe un ou plusieurs **coordonnateurs** pour négocier et signer une convention ou un accord de groupe.

L'article 8 maintient cette disposition mais précise que la **représentativité** des syndicats doit s'apprécier à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord envisagé.

En outre, cet article oblige l'employeur à **informer ces syndicats avant l'ouverture de la négociation**.

C. Alignement du régime juridique des conventions et accords de groupe sur celui applicable aux accords d'entreprise

L'article L. 2232-33 prévoit actuellement qu'une convention ou un accord de **groupe** emporte les **mêmes effets** qu'une convention ou un accord d'**entreprise**.

L'article 12 propose une réécriture de cet article, pour indiquer que l'ensemble des négociations prévues dans le code du travail au niveau de l'entreprise peuvent être **engagées** et **conclues** dans les mêmes conditions au niveau du groupe, sous réserve des adaptations prévues par la section 4, relatives aux conventions et accords de groupe, qui regroupent les articles L. 2232-30 à L. 2232-35.

D. Validité d'un accord de groupe

L'article L. 2232-34 fixe les règles de **validité d'un accord de groupe**, qui sont identiques à celles prévues à l'article L. 2232-12 pour les accords d'entreprise ou d'établissement.

¹ Etude d'impact, p. 161.

Ainsi, un accord de groupe est valide si deux conditions cumulatives sont remplies :

- la première, dite **majorité d'engagement**, impose aux syndicats signataires d'obtenir **au moins 30 %** des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles (élections des titulaires au CE, à la délégation unique du personnel, voire des DP), quel que soit le nombre de votants ;

- la seconde, dite **absence d'opposition**, prévoit que l'accord ne doit pas être frappé d'opposition, dans les **huit jours** suivant sa notification, par un ou plusieurs syndicats ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors de ces mêmes élections.

Par **coordination juridique** avec les dispositions de l'article 10 du présent projet de loi (voir *supra*), l'article 12 prévoit que la validité des accords de groupe devra respecter les nouvelles règles applicables aux accords d'entreprise, présentées à l'article L. 2232-12.

La convention ou l'accord de groupe, en vertu de l'article L. 2232-35, **ne peut comporter de dispositions dérogeant à des conventions de branche ou d'accords professionnels** dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, **sauf disposition expresse** de ces conventions de branche ou accords professionnels.

E. Conditions de forme, de notification, de dépôt et de publicité des accords de groupe

L'article 12 propose une nouvelle rédaction de cet article, selon laquelle les accords conclus en application de la présente section sont soumis aux conditions de forme, de notification, de dépôt et de publicité applicables aux conventions et accords collectifs en général :

- obligation d'un document écrit¹ ;
- utilisation de la langue française² ;
- notification de l'accord par la partie la plus diligente³ ;
- respect des modalités de dépôt prévues par voie réglementaire⁴.

F. La création des accords interentreprises

A travers la création dans le code du travail des articles L. 2232-36 à L. 2232-39, l'article 12 instaure une cinquième et nouvelle catégorie d'accords, qui vient prendre place après :

- les accords interprofessionnels ;

¹ L. 2231-3 du code du travail.

² L. 2231-4 du même code.

³ L. 2231-5 du même code.

⁴ L. 2231-6 du même code.

- les conventions de branche et les accords professionnels ;
- les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ;
- les conventions et accords de groupe.

Un accord interentreprises pourra être négocié et conclu au niveau de plusieurs entreprises entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées.

Les règles relatives à la représentativité des syndicats signataires d'un accord interentreprises et à sa validité sont identiques à celles applicables aux accords d'entreprises ou de groupe.

L'accord interentreprises doit respecter les conditions de droit commun s'agissant de sa forme, de sa notification, de son dépôt et de sa publicité.

G. Rapports entre les accords de groupe, les accords d'entreprise et les accords d'établissement

L'article 12 introduit dans le code du travail un nouveau chapitre, rassemblant les articles **L. 2253-5** et **L. 2253-4**, afin de préciser l'articulation entre les accords de groupe et les accords d'entreprise ou d'établissement.

Un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe pourra expressément prévoir que ses stipulations se substituent à celles relevant de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissement, quelle que soit la date de leur conclusion.

De la même manière, un accord d'entreprise pourra prévoir expressément que ses stipulations s'imposent à celles relevant d'un accord d'établissement, peu important la date de conclusion de ce dernier.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Outre de nombreux amendements rédactionnels, deux amendements du rapporteur ont été adoptés en commission visant à :

- préciser que **l'engagement de négociation** au niveau du **groupe ne dispense pas** les entreprises lui appartenant d'organiser les **négociations** rendues **obligatoires** par le code du travail ;

- indiquer qu'un **accord interentreprises** peut comporter des stipulations **primant** sur celles prévues dans des **accords d'entreprise** ou d'établissement ayant le même objet et comprises dans le périmètre de cet accord.

Cet article n'a pas été modifié par le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs approuvent la philosophie de cet article, qui permettra de promouvoir les accords de groupe en clarifiant leur régime juridique.

A l'invitation de notre collègue Philippe Mouiller, la commission a adopté un amendement (COM-61) qui **supprime l'obligation d'engager les négociations obligatoires en entreprise** en cas d'échec des négociations menées au niveau du groupe. Vos rapporteurs ont en effet considéré que cette obligation pourrait remettre en cause l'intérêt même de recourir à un accord de groupe que le Gouvernement souhaite encourager. Pire, cette obligation pourrait avoir un effet contre-productif en dissuadant les directions de groupe d'engager des négociations à ce niveau si elles n'ont pas la certitude qu'elles déboucheront sur un accord.

Elle a par ailleurs adopté un amendement de vos rapporteurs (COM-110) tendant à supprimer les articles L. 2232-36 et L. 2232-39, inutiles, compte tenu des articles actuels L. 2231-3 à L. 2231-6 qui fixent les conditions de forme, de notification, de dépôt et de publicité applicables aux conventions et accords collectifs en général.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 13

(art. L. 2232-5-1 [nouveau], L. 2232-9, L. 2261-19 du code du travail)

Définition de l'objet de la négociation de branche et création des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

Objet : Cet article définit l'objet de la négociation de branche, rend obligatoire la création dans chaque branche de commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation et fixe leurs missions.

I - Le dispositif proposé

En premier lieu, l'article 13 introduit dans le code du travail un nouvel article L. 2232-5-1 afin de définir **l'objet de la négociation de branche**. Celle-ci vise à définir, d'une part, des **garanties** s'appliquant aux salariés employés par les entreprises d'un même secteur, d'un même métier ou d'une même forme d'activité et, d'autre part, à réguler la **concurrence** entre les entreprises de ce champ.

En deuxième lieu, il transforme les commissions paritaires d'interprétation, qui doivent être mises en place lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel est conclu, en **commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation**, en modifiant l'article L. 2232-9.

En troisième lieu, il fixe les **missions** de ces nouvelles commissions paritaires, qui se réuniront au moins une fois par an et qui seront chargées :

- de définir leur **agenda social**, en prévoyant les modalités de prise en compte des demandes de négociation portant sur des thèmes autres que ceux obligatoires¹ ;

- d'établir des **rapports annuels d'activité** qu'elles transmettront à la commission nationale de la négociation collective (CNCC) ;

- d'exercer, si elles le souhaitent, les **missions des observatoires de branche**, qui veillent notamment sur les conditions de travail et l'emploi.

En dernier lieu, il autorise le ministre du travail, à travers une modification de l'article L. 2261-32, à prononcer la **fusion** entre les champs d'application de deux conventions collectives lorsqu'une branche n'a pas mis en place de **commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation** ou si celle-ci ne se réunit pas.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Seuls des amendements rédactionnels ou de précision juridique, présentés par le rapporteur, ont été adoptés en commission.

Cet article n'a pas été modifié par le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

III - La position de votre commission

Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a adopté un amendement (COM-111) visant à :

- intégrer à l'article 13 les dispositions prévues à l'**article 2 A** du présent projet de loi, précédemment supprimé, qui prévoient que les commissions paritaires permanente de négociation et d'interprétation élaborent un **bilan des accords d'entreprises portant sur la durée du travail**, qui sera intégré à leur rapport annuel d'activité ;

- obliger ces commissions à mettre en ligne leur rapport annuel sur le **nouveau portail internet** prévu à l'article 7 du projet de loi ;

- imposer aux commissions de **se réunir au moins trois fois par an**, au lieu d'une seule fois comme le prévoit le texte ;

- reconnaître que leurs missions sont d'**intérêt général** ;

- autoriser le juge judiciaire à demander l'avis de la commission paritaire sur l'**interprétation d'une convention ou d'un accord collectif** présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges

- effectuer des **améliorations rédactionnelles**.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ L. 2222-3.

Article 14

(art. L. 2261-32, L. 2261-33 et L. 2261-34 [nouveaux] du code du travail)

**Aménagement des dispositifs de restructuration
des branches professionnelles**

Objet : Cet article simplifie les règles applicables aux quatre dispositifs actuellement mis à disposition du ministre du travail pour restructurer les branches professionnelles ; il sécurise juridiquement les employeurs en cas de fusion ou de regroupement entre branches et il élabore une feuille de route à l'attention du ministre et des partenaires sociaux afin de parvenir à deux cents branches d'ici trois ans.

I - Le dispositif proposé

Les accords et conventions de branche jouent un rôle essentiel en matière de régulation de la concurrence entre entreprises, en empêchant les pratiques de concurrence sociale déloyale à travers la fixation de règles communes et concertées, comme le rappelle l'article 13 du présent projet de loi.

Or, sur les **687 branches professionnelles** que comptait notre pays en 2012, pratiquement les trois quarts comptent moins de 15 000 salariés¹. En outre, **241 branches**, soit un **tiers d'entre elles**, n'ont **pas déposé d'accords depuis plus de dix ans**, dont 212 relèvent d'un niveau régional ou local.

Face à ce constat, le Gouvernement a créé une panoplie de dispositifs visant à restructurer le paysage conventionnel, à travers l'article 29 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui a prévu à l'article **L. 2261-32** du code du travail quatre dispositifs de restructuration des branches professionnelles :

- la **fusion** entre les champs d'application de deux conventions collectives ;
- l'**élargissement** d'une convention collective à une branche peu active ;
- le **refus d'étendre** une convention collective aux entreprises non signataires de la convention collective en cas de faible activité conventionnelle ou de faible représentativité des organisations patronales signataires ;
- le **refus d'arrêter la liste des partenaires sociaux représentatifs** dans une branche.

¹ En effet, selon l'étude d'impact précitée, 374 branches comptent moins de 5 000 salariés, 82 branches entre 5 000 et 10 000 salariés et 39 branches entre 10 000 et 15 000 (p. 172).

Ces dispositifs accordent une place essentielle à la **sous-commission de la restructuration des branches professionnelles**, créée au sein de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) en application d'un décret du 5 mars 2015¹.

Le régime juridique de ces dispositifs a été retouché à la marge par l'article 23 de la **loi précitée du 17 août 2015**. Suite à l'adoption en commission d'un amendement du rapporteur lors de l'examen en première lecture de ce texte, trois modifications ont été apportées aux règles initiales afin d'accélérer la restructuration des branches :

- les deux critères jusqu'alors cumulatifs (compter moins de 5 % d'entreprises adhérentes et enregistrer une faible activité conventionnelle depuis cinq ans), communs aux quatre dispositifs, sont devenus **alternatifs** ;

- l'élargissement et la fusion peuvent être également utilisés si la **taille** de la branche professionnelle n'est pas 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**.

Au final, comme en témoigne le tableau présenté page suivante, le processus de restructuration est lourd, complexe et peu harmonisé.

¹ 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.

Les dispositifs actuels de restructuration du paysage conventionnel

	Cas d'ouverture			Consultations préalables obligatoires		Remarques
	Moins de 5 % des entreprises adhérent à une organisation patronale représentative	Faiblesse depuis cinq ans du nombre d'accords ou avenants signés et du nombre de thèmes traités	Absence de développement d'une activité conventionnelle régulière et durable	Commission nationale de la négociation collective (CNNC)	Haut conseil du dialogue social (HCDS)	
1^{er} dispositif : l'élargissement	Oui	Oui	Oui	Oui Interdiction d'utiliser ce dispositif si avis défavorable de la CNNC adopté à la majorité de ses membres.	Non	Possibilité pour le Ministre du travail de rendre obligatoires les avenants et les annexes conclus ultérieurement à l'élargissement.
2^{ème} dispositif : la fusion	Oui	Oui	Oui	Oui Si l'intention du Ministre du travail de fusionner deux champs d'application de convention collective n'a pas été suivie d'effets par les partenaires sociaux après un délai qu'il a lui-même fixé, il peut prononcer la fusion après un nouvel avis de la CNNC, sauf opposition écrite et motivée de la majorité de ses membres.	Non	
3^{ème} dispositif : refus d'extension	Oui	Non	Oui	Oui	Non	NC
4^{ème} dispositif : refus d'arrêter la liste des partenaires sociaux représentatifs	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	NC

Source : Commission des affaires sociales

L'objectif fixé par le Premier ministre en 2014 d'atteindre d'ici 2020 une **centaine** de branches, comme en Allemagne, s'avère toutefois hors de portée à l'heure actuelle, car la restructuration n'a été amorcée que pour 124 branches, dont 18 relèvent du secteur agricole.

C'est pourquoi l'article 14 prévoit une **rationalisation et une accélération** de la restructuration des branches conventionnelles à travers trois volets :

- la simplification du cadre juridique des quatre dispositifs actuellement mis à disposition du ministre du travail;
- la sécurisation juridique des employeurs en cas de fusion ou de regroupement entre branches ;
- l'élaboration d'une feuille de route à destination du ministre du travail et des partenaires sociaux.

A. La simplification des dispositifs de restructuration des branches conventionnelles

Tout d'abord, l'article 14 identifie non plus trois, mais **quatre cas d'ouverture**, désormais **communs** aux quatre dispositifs de restructuration :

- le faible nombre d'entreprises adhérentes à une organisation patronale représentative (moins de 5 %) ;
- la faible activité conventionnelle (appréciée en nombre d'accords ou d'avenants et de thèmes de négociation abordés) ;
- la faiblesse des effectifs salariés (sans qu'aucun seuil ne soit retenu) ;
- un champ d'application géographique uniquement régional ou local, qui constitue un nouveau cas d'ouverture ;

Par ailleurs, l'**objectif d'intérêt général** attaché à la restructuration des branches est reconnu explicitement et à de nombreuses reprises à l'article L. 2261-32.

En outre, un **cadre procédural commun** est prévu pour les projets de **fusion** et d'**élargissement**. Ces deux opérations pourront concerner **plus de deux branches** afin de renforcer la cohérence du champ conventionnel. Un avis publié au **Journal officiel** de la République française (JORF) devra inviter les organisations et les personnes intéressées à faire connaître leurs observations concernant le projet de fusion ou d'élargissement dans un délai fixé par décret. Le ministre chargé du travail ne pourra procéder à la fusion ou à l'élargissement qu'après **avis motivé** de la **CNCC**. En cas de **proposition** écrite et motivée d'une branche de rattachement alternative ou d'un projet d'élargissement alternatif émanant soit de **deux organisations professionnelles d'employeurs** soit de **deux organisations syndicales de salariés** représentées à cette commission, le ministre doit à nouveau consulter cette commission dans un délai et selon des modalités fixées par décret. Au vu du nouvel avis émis par la commission, le ministre peut prononcer la fusion ou l'élargissement ou abandonner l'opération envisagée.

B. La sécurisation juridique des employeurs en cas de fusion ou de regroupement entre branches

A travers l'introduction dans le code du travail de l'article L. 2261-33, l'article 14 oblige les partenaires sociaux à négocier et conclure une nouvelle convention collective **au plus tard cinq ans** après la **fusion** ou le **regroupement** de branches. Pendant cette période, faute de nouvelle convention collective, ce seront les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement qui continueront de s'appliquer.

En outre, les **différences temporaires de traitement** entre salariés qui résulteraient de la fusion ou du regroupement, compte tenu de l'**intérêt général** qui s'attache à la restructuration des branches, **ne pourront être utilement invoquées** pendant cette période maximale de cinq ans. Ainsi, les salariés concernés par une fusion ou un regroupement entre conventions collectives ne pourront saisir le juge judiciaire en arguant une différence de traitement car l'employeur n'est pas directement responsable de l'éventuel retard pris par les partenaires sociaux de la branche pour négocier une nouvelle convention collective. Une fois expiré ce délai de cinq ans, ce seront les stipulations de la convention collective de rattachement qui s'appliqueront.

Quant au nouvel article L. 2261-34, il autorise les **partenaires sociaux** qui étaient **représentatifs** dans le champ d'au moins une branche préexistant à l'opération de fusion de champs conventionnels ou de regroupement de conventions collectives, à négocier une nouvelle convention collective dans l'attente de leur prochaine mesure d'audience, en appréciant les conditions de validité de droit commun des signataires au niveau de la branche issue de la fusion ou du regroupement ¹ et en respectant les règles prévues pour l'extension des conventions de branches et les accords professionnels².

C. L'élaboration d'une feuille de route à destination du ministre du travail et des partenaires sociaux

En premier lieu, dans les trois mois suivant la publication de la présente loi, les **partenaires sociaux** représentatifs aux niveaux national et interprofessionnel devront engager une **négociation** pour définir une **méthode** permettant d'aboutir dans un délai de **trois ans** à un paysage conventionnel restructuré autour d'environ **deux cents branches professionnelles**. En outre, également dans le délai de trois ans précité, les organisations liées par une convention de branche devront engager des négociations en vue d'opérer les rapprochements permettant d'aboutir à un paysage conventionnel ainsi restructuré.

¹ L. 2232-6.

² En vertu de l'article L. 2261-19, une convention de branche ou un accord professionnel ne peut pas être étendu s'il n'a pas été négocié et conclu en commission paritaire et s'il a fait l'objet de l'opposition d'organisations patronales représentatives employant plus de la moitié des salariés des entreprises adhérant à une organisation patronale elle-même représentative au niveau concerné.

En deuxième lieu, le ministre chargé du travail devra engager avant le 31 décembre 2016 la fusion des branches dont le **champ d'application géographique est uniquement régional ou local** et des branches n'ayant **pas conclu d'accord ou d'avenant lors des quinze dernières années**.

En troisième lieu, **au plus tard trois ans** après la publication de la présente loi, le ministre chargé du travail devra engager la fusion des branches comptant **moins de cinq mille effectifs salariés** et des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des **dix dernières années**.

En dernier lieu, l'article 14 **interdit** au ministre du travail, durant les trois années qui suivent la publication de la présente loi, de procéder à une **fusion** dans sa nouvelle définition légale en cas **d'opposition écrite et motivée** de la majorité des membres de la commission nationale de la négociation collective, sauf si cette fusion concerne :

- une branche dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local ;

- ou une branche n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des quinze années précédant la publication de la présente loi.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

En commission, outre de nombreux amendements rédactionnels, un amendement du rapporteur a été adopté afin de créer **un nouveau cas de recours à la procédure de fusion**, à savoir l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, comme le prévoyait l'article 13 du projet de loi initial¹.

Parmi les amendements retenus par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, un seul, présenté par le rapporteur, a modifié cet article pour des motifs rédactionnels.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs sont pleinement conscients de la difficulté à mener rapidement à bien le chantier de la restructuration des branches professionnelles, qui ne doit pas remettre en cause le principe à valeur constitutionnelle de la liberté contractuelle des partenaires sociaux. Il convient en effet d'accorder aux partenaires sociaux un temps suffisant pour remettre à plat les règles issues des conventions collectives. A titre d'exemple, Jean-Denis Combrexelle, lors de son audition par vos rapporteurs, a rappelé que la restructuration de la vingtaine de branches initiales que comptait en 2005 le secteur du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel avait nécessité pas moins de 500 réunions en commissions mixtes plénières ou en groupe de travail sous l'égide

¹ Cette commission est prévue à l'article L. 2232-9 du code du travail.

de la direction générale du travail (DGT). L'implication du ministère, sans doute appréciée par les partenaires sociaux, pose toutefois la question du rôle de l'Etat qui, en théorie, ne devrait pas orchestrer les négociations entre partenaires sociaux, censés être autonomes, pour arrêter le périmètre des branches professionnelles et définir le contenu des conventions et des accords.

Vos rapporteurs sont convaincus que le renforcement de la place de la négociation collective implique de repenser l'organisation et le rôle de la négociation de branche.

Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a adopté un amendement **COM-112** pour exclure des priorités du ministre du travail la fusion des branches professionnelles comptant moins de cinq mille salariés. Vos rapporteurs ne nient pas la nécessité de regrouper les branches pour obtenir une taille critique suffisante. Mais ils considèrent que certaines branches en deçà de ce seuil démontrent une activité conventionnelle satisfaisante et que le chantier de la restructuration du paysage conventionnel doit surtout concerner les branches inactives.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 14 bis

(article L. 2222-1 et L. 2622-2 du code du travail)

Application directe des accords collectifs et des conventions de niveau national dans les départements et certaines collectivités d'outre-mer

Objet : Cet article, issu d'un amendement présenté par notre collègue députée Monique Orphé et plusieurs de ses collègues du groupe socialiste et républicain, retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, prévoit que les accords collectifs et les conventions dont le champ d'application est national s'appliqueront directement dans les départements et certaines collectivités d'outre-mer dans un délai de six mois après leur entrée en vigueur. Les partenaires sociaux des territoires concernés pourront le cas échéant pendant ce délai et même au-delà adapter ces règles. Par ailleurs, l'article oblige ces mêmes partenaires à engager des négociations pour améliorer la couverture conventionnelle en outre-mer.

I - Le dispositif proposé

On distingue actuellement quatre statuts juridiques applicables aux territoires ultra-marins, mentionnés à l'article 72-3 de la Constitution :

- les départements et régions d'outre-mer (la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte), régis par l'article 73 de la Constitution;

- les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, les îles Wallis et Futuna et la Polynésie française), relevant des dispositions de l'article 74 de la Constitution ;

- la Nouvelle-Calédonie, dont le statut particulier est fixé aux articles 76 et 77 de la Constitution ;

- les Terres australes et antarctiques françaises et de Clipperton, dont il revient à la loi de déterminer le régime législatif et l'organisation particulière en vertu de l'article 73 de la Constitution.

L'article 16 de la « loi Perben » du 25 juillet 1994¹ a fixé comme principe que les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national devaient préciser si celui-ci comprend les départements d'outre-mer.

Cette règle, aujourd'hui codifiée à l'article L. 2222-1 du code du travail, a été étendue à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Par conséquent, dans le **silence** d'un accord collectif dont le champ d'application est national, **il ne peut s'appliquer directement** en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité a retenu un amendement présenté par Monique Orphé et plusieurs de ses collègues du groupe socialiste et républicain, qui a **inversé cette logique, en prévoyant par principe l'assimilation et l'application directe des accords nationaux dans les territoires ultra-marins précités**, sauf **stipulation contraire** des négociateurs nationaux ou **aménagements spécifiques** définis par les partenaires sociaux au niveau local.

Désormais, les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliqueront de plein droit, à compter du 1^{er} avril 2017, dans les territoires précités (sauf Mayotte, pour lequel la date retenue est le 1^{er} janvier 2018), sauf stipulation contraire, dans un délai de six mois suivant leur date d'entrée en vigueur. Pendant ce délai, les partenaires sociaux habilités à négocier dans ces territoires pourront s'ils le souhaitent aménager ces accords ou conventions.

Par coordination, l'article 14 *bis* modifie également l'article **L. 2622-2**, qui relève du livre VI de la deuxième partie du code du travail, rassemblant toutes les règles spécifiques à la négociation collective en outre-mer. Cet article autorise également les partenaires sociaux ultra-marins compétents à conclure des accords postérieurement au délai précité de six mois, ou à négocier des accords sur des sujets relevant d'un accord national qui a explicitement exclu de son champ d'application l'un des territoires ultra-marins mentionnés.

En outre, afin de ne pas porter atteinte à la **sécurité juridique** des règles conventionnelles en vigueur, les partenaires sociaux ultra-marins compétents pourront le cas échéant par voie d'avenant utiliser ce nouveau principe d'application directe pour les accords et conventions nationaux conclus avant le 1^{er} avril 2017 (ou 1^{er} janvier 2018 à Mayotte).

¹ Loi n° 94 638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte.

Enfin, dans l'année suivant la promulgation de la loi, les partenaires sociaux habilités à négocier dans ces territoires ultra-marins devront engager des négociations pour améliorer la couverture conventionnelle, le cas échéant en reprenant ou en adaptant des conventions collectives nationales existantes.

II - La position de votre commission

Bien que vos rapporteurs n'aient pas été en mesure de recueillir l'avis des partenaires sociaux ultra-marins sur cet article apparu tardivement au cours de l'examen parlementaire, ils considèrent que le principe selon lequel les accords ou convention de niveau national, sauf stipulations contraires, s'appliqueront directement en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, permettra d'améliorer la couverture conventionnelle des salariés travaillant dans ces territoires. Cet article ne remet pas en cause pour autant les prérogatives des partenaires sociaux ultra-marins, qui seront toujours libres d'aménager les règles retenues dans un accord ou une convention nationale, voire de reprendre à l'identique des stipulations d'un accord national qui a exclu de son champ d'application un ou plusieurs des territoires ultra-marins précités.

Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a adopté un amendement rédactionnel (COM-385).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

CHAPITRE III

DES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL RENFORCÉS

Article 15

(art. L. 1311-18 [nouveau] et L. 2144-3 du code général des collectivités locales)

Sécurisation de la mise à disposition de locaux par les collectivités territoriales au profit d'organisations syndicales

Objet: Cet article vise à sécuriser la mise à disposition de locaux appartenant à des collectivités locales en faveur d'organisations syndicales.

I - Le dispositif proposé

Les collectivités territoriales peuvent mettre à disposition des locaux qui leur appartiennent au profit d'organisations syndicales.

Cette mise à disposition relève de leur **libre administration**, dans le respect des dispositions du code général de la propriété des personnes publiques (CGPPP). L'article L. 2144-3 de ce code dispose que l'occupation ou l'utilisation du domaine public donne lieu au paiement d'une **redevance**. Toutefois, les associations à but non lucratif concourant à la satisfaction d'un intérêt général peuvent occuper ou utiliser gratuitement le domaine public. L'article L. 2221-1 prévoit lui que les personnes publiques gèrent librement leur domaine privé.

S'agissant spécifiquement des communes, l'article L. 2144-3 du code général des collectivités territoriales (CGCT) dispose que « *des locaux communaux peuvent être utilisés par les associations, syndicats ou partis politiques qui en font la demande (...)* ». Il revient alors au maire de déterminer les conditions dans lesquelles ces locaux peuvent être utilisés et au conseil municipal de fixer, si besoin, la contribution due par l'utilisateur.

Le présent article vise à **créer un cadre juridique sécurisé** pour la mise à disposition, au bénéfice d'organisations syndicales, de locaux appartenant à des collectivités territoriales, à leurs groupements ou aux établissements publics qui leurs sont rattachés.

À cet effet, il crée un article L. 1311-18 au sein du CGCT qui reprend les dispositions de l'article L. 2144-3 tout en mentionnant les différentes collectivités territoriales, les établissements publics qui leurs sont rattachés ou qui les regroupent ainsi que les syndicats mixtes. Les pouvoirs reconnus au maire par l'article L. 2144-3 sont exercés par le président du conseil départemental ou régional ou le président de l'établissement ou du syndicat mixte et les compétences conférées par le même article au conseil municipal échoient respectivement au conseil départemental ou régional ou au conseil d'administration.

Il est par ailleurs précisé que la mise à disposition peut faire l'objet d'une **convention** entre la collectivité et le syndicat bénéficiaire.

Enfin l'article, L. 1311-18 dispose que, lorsque la collectivité décide de retirer le bénéfice de locaux mis à disposition d'un syndicat depuis **au moins cinq ans** sans lui proposer un autre local lui permettant de continuer ses activités, elle doit lui verser une **indemnité** spécifique, sauf stipulation contraire prévue par la convention de mise à disposition.

Le II du présent article opère une coordination juridique à l'article L. 2144-3 du CGCT. La mise à disposition de locaux communaux au bénéfice d'associations ou de partis politiques demeure régie par cet article mais il est renvoyé au nouvel article L. 1311-18 lorsque la mise à disposition de locaux bénéficie à des syndicats.

Le III permet l'application du nouveau régime aux locaux mis à dispositions antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la loi.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté huit amendements rédactionnels du rapporteur.

Le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, n'a pas modifié cet article.

III - La position de votre commission

La mise à disposition de locaux au bénéfice d'organisations syndicales est une **pratique ancienne**, qui remonte bien souvent à la fin du XIX^{ème} siècle et à la création des premières « bourses du travail », ou « maisons des syndicats ».

Néanmoins, quelle que soit l'ancienneté de l'occupation des locaux par un syndicat, cette mise à disposition relève de la **libre administration des collectivités territoriales**, et s'exerce dans le cadre du droit de la propriété des personnes publiques.

L'occupation pour une période prolongée ne crée **aucun droit au maintien dans les lieux** pour l'organisation syndicale, ainsi que l'a rappelé la Cour de Cassation dans un arrêt du 3 juin 2010¹ rendu au sujet d'un litige opposant la commune de Châteauroux à trois organisations syndicales.

La sécurisation juridique de la mise à disposition de locaux par les collectivités territoriales apparaît à vos rapporteurs comme une mesure pertinente, bien que le principe de libre administration leur permette déjà de disposer comme elles l'entendent de leur domaine privé et public, dans le respect du droit de la propriété des personnes publiques. Il est utile de préciser que le présent article ne concerne pas les locaux syndicaux mis à disposition des organisations représentant les agents territoriaux conformément au droit de la fonction publique².

Toutefois, le versement d'une indemnité spécifique, dont le montant n'est d'ailleurs pas précisé, lorsqu'une collectivité décide de mettre fin à la mise à disposition d'un local apparaît problématique. En effet, le simple fait qu'une organisation occupe depuis longtemps un local appartenant à une collectivité ne lui confère aucun droit au maintien dans les lieux, et l'avantage que représente cette mise à disposition ne saurait être regardé comme acquis. En outre, des locaux appartenant à des collectivités peuvent également être mis à disposition d'associations qui pourraient légitimement demander à bénéficier de la même garantie.

¹ Cass. civ., 3 juin 2010, Ville de Châteauroux, n°09-14633. La Cour de cassation a notamment retenu que « le respect de l'exercice effectif des libertés syndicales, autres que celles propres à la fonction publique territoriale, ne crée aucune obligation aux communes de consentir des prêts gratuits et perpétuels de locaux de leur domaine privé ».

² Les locaux syndicaux sont notamment prévus par l'article 3 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Vos rapporteurs ne sont donc **pas favorables à la création de cette indemnité.**

Au demeurant, ils constatent que le présent article ne vise que les cas dans lesquels une collectivité retirerait à une organisation le bénéfice d'un local. Il ne vise pas les cas dans lesquels la collectivité souhaiterait exiger un loyer ou augmenter substantiellement son montant. Dès lors, le dispositif proposé se révèle inabouti, contestable, et porte en lui-même les germes de son détournement.

Sur proposition de vos rapporteurs et de notre collègue Daniel Chasseing (amendements **COM-1** et **COM-367**) la commission a donc **supprimé** l'alinéa 6 du présent article qui prévoit le versement par la commune d'une indemnité à une organisation qui doit quitter un local qu'elle occupe depuis au moins cinq ans sans que la personne publique ne lui en propose un nouveau.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 16

*(art. L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2143-15 et L. 2143-16, L. 2315-1,
L. 2326-6, L. 2393-3 et L. 4614-3 du code du travail ;
art. L. 412-8 du code de la sécurité sociale)*

Augmentation du nombre d'heures de délégation des délégués syndicaux

Objet : Cet article vise à majorer le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les délégués syndicaux appelés à négocier un accord.

I - Le dispositif proposé

Afin de permettre aux délégués syndicaux d'exercer leur mandat, le code du travail prévoit qu'ils disposent d'heures de délégation, considérées comme du temps de travail.

Le nombre de ces heures de délégation est fixé par l'article **L. 2143-13** du code du travail, à dix, quinze ou vingt par mois selon que l'entreprise emploie entre cinquante et cent cinquante, entre cent cinquante-et-un à quatre cent quatre-vingt-dix-neuf ou cinq cent salariés et plus.

L'article L. 2143-15 précise que le **délégué central d'entreprise**, lorsqu'il existe, bénéficie de vingt heures de délégation en plus de celles dont il peut disposer au titre de délégué syndical d'entreprise¹.

L'article L. 2143-16 accorde un crédit supplémentaire d'heures de délégation au profit des délégués syndicaux et des salariés appelés à **négoier une convention ou un accord d'entreprise**. Le montant de ce crédit supplémentaire ne peut dépasser dix heures par an dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, et quinze heures par an dans les entreprises d'au moins mille salariés.

Le présent article majore de 20 % le nombre d'heures de délégation prévues par les articles L. 2143-13, L. 2143-15 et L. 2143-16.

Le nombre d'heures de délégation des délégués syndicaux est ainsi porté à douze, dix-huit ou vingt-quatre selon la taille de l'entreprise, le nombre d'heures supplémentaires dont dispose le délégué central est porté à vingt-quatre et le nombre maximal dont peuvent disposer les délégués syndicaux et les salariés appelés à négocier un accord est porté à douze ou dix-huit par an, selon la taille de l'entreprise.

Le tableau ci-dessous résume les modifications apportées au droit en vigueur par le projet de loi.

Heures de délégation des délégués syndicaux

		Nombre d'heures de délégation	
		Droit actuel	<i>Droit proposé par le PJJ</i>
Délégués syndicaux (art. L. 2143-13)	Entreprises de 50 à 150 salariés	10h par mois	<i>12h par mois</i>
	Entreprises de 151 à 499 salariés	15h par mois	<i>18 par mois</i>
	Entreprises d'au moins 500 salariés	20h par mois	<i>24h par mois</i>
Délégué central (art. L. 2143-15)		20h supplémentaires par mois	<i>24h supplémentaires par mois</i>
Délégués syndicaux ou salariés appelés à négocier un accord ou une convention (art. L. 2143-16)	Entreprises d'au moins 500 salariés	10h par an maximum	<i>12h par an maximum</i>
	Entreprises d'au moins 1 000 salariés	15h par an maximum	<i>18h par an maximum</i>

Source : Commission des affaires sociales du Sénat.

¹ L'article L. 2143-5 du code du travail prévoit la désignation, par chaque syndicat représentatif, d'un délégué central dans les entreprises d'au moins deux mille salariés comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, le Gouvernement a retenu un amendement du rapporteur visant à définir les modalités de décompte des heures de délégation des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours.

A défaut d'accord collectif, les heures de délégation sont regroupées en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés, à raison de quatre heures par demi-journée. Un décret en Conseil d'Etat doit préciser les modalités d'utilisation des reliquats de crédit inférieurs à quatre heures.

Ces dispositions s'appliquent pour le représentant de la section syndicale (article L. 2142-1-3), les délégués syndicaux (articles L. 2143-13 et L. 2143-15, les délégués du personnel (article L. 2315-1), les membres du comité d'entreprise (article L. 2325-6), les membres de la délégation unique du personnel (article L. 2326-6), dans le cas d'un regroupement des institutions représentatives du personnel (article L. 2393-3) et pour les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (article L. 4614-3).

Le présent article a également été complété par un amendement de notre collègue député Olivier Faure visant à préciser, à l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, que les délégués syndicaux sont couverts par les dispositions relatives aux accidents du travail s'ils surviennent dans le cadre de leurs missions de négociation ou de concertation à un autre niveau que celui de l'entreprise.

III - La position de votre commission

Le présent article prévoit une augmentation de l'ordre de 20 % des heures de délégation pour tous les délégués syndicaux, quels que soient leurs besoins réels.

Si vos rapporteurs partagent le souhait de renforcer la négociation collective en entreprise, une telle augmentation uniforme ne semble pas justifiée. Votre commission a donc adopté un amendement de vos rapporteurs (**COM-2**) qui renvoie à des conventions ou accords d'entreprise le soin d'augmenter si nécessaire les crédits d'heures de délégation des délégués syndicaux appelés à négocier.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

*Article 16 bis**(art. L. 414-38, L. 414-40 et L. 414-41 du code du travail applicable à Mayotte)***Augmentation du nombre d'heures de délégation
des délégués syndicaux à Mayotte**

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue député Ibrahim Aboubacar et plusieurs de ses collègues retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à majorer le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les délégués syndicaux à Mayotte.

I - Le dispositif proposé

Le présent article, issu d'un amendement de notre collègue député Ibrahim Aboubacar et plusieurs de ses collègues, intégré au texte considéré comme adopté par l'Assemblée nationale, transpose la majoration des heures de délégation prévue par l'article 16 dans le **code du travail applicable à Mayotte**.

Il modifie en ce sens les articles L. 414-38, L. 414-40 et L. 414-41 du code du travail applicable à Mayotte.

II - La position de votre commission

Si l'application du code du travail doit être étendue à Mayotte en 2018, ce département dispose aujourd'hui encore d'un code du travail spécifique. En matière d'heures de délégation, les articles L. 414-38, L. 414-40 et L. 414-41 du code du travail applicable à Mayotte reprennent sans adaptation les dispositions des articles L. 2143-13, L. 2143-15 et L. 2143-46 du code du travail.

Le présent amendement vise à augmenter les heures de délégation des délégués syndicaux à l'instar de ce que l'article 16 prévoit pour le reste du territoire national.

Suivant le même raisonnement qu'à l'article 16, votre commission a adopté un amendement (**COM-3**) proposé par vos rapporteurs visant à **laisser les partenaires sociaux négocier sur l'opportunité et le montant de l'augmentation des heures de délégation** dont bénéficient les délégués syndicaux appelés à négocier un accord.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 17

(art. L. 4614-13, L. 4614-13-1 [nouveau] et L. 2325-41-1 du code du travail)

**Procédure de contestation des expertises demandées
par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Objet : Cet article vise à sécuriser les voies de contestation de l'employeur contre les décisions des CHSCT de recourir à une expertise.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 4614-12 du code du travail permet au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de faire appel à un **expert** agréé lorsqu'un **risque grave** est constaté dans l'établissement, par exemple à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, ou en cas de **projet** pour lequel la consultation du CHSCT est obligatoire en application de l'article L. 4612-8-1¹.

Une expertise peut également être demandée par le CHSCT dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs, conformément aux dispositions de l'article L. 4614-12-1.

Dans sa version en vigueur, l'article L. 4614-13 prévoit, à son premier alinéa, que **les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur**. Ce même article précise, à son deuxième alinéa, que l'employeur peut contester en saisissant le **juge** judiciaire la nécessité même d'une expertise, ainsi que la désignation de l'expert, son coût, l'étendue ou le délai de l'expertise. Les contestations relatives aux consultations demandées sur la base de l'article L. 4614-12-1 sont adressées à l'inspection du travail.

Selon une jurisprudence constante, la Cour de cassation jugeait que **les frais d'expertise demeurent à la charge de l'employeur même lorsque ce dernier a obtenu l'annulation** par le juge judiciaire de la décision du CHSCT de demander une expertise. Toutefois, dans une décision du 27 novembre 2015², le Conseil constitutionnel a jugé que « *la combinaison de l'absence d'effet suspensif du recours de l'employeur et de l'absence de délai d'examen de ce recours conduit (...) à ce que l'employeur soit privé de toute protection de son droit de propriété en dépit de l'existence d'une voie de recours*³ ».

¹ Le CHSCT est obligatoirement consulté avant toute décision d'aménagement 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 ».

² Décision n° 2015-500 QPC du 27 novembre 2015.

³ Ainsi que le relève le Conseil constitutionnel dans sa décision, il découle des articles R. 4614-19 et R. 4614-20 que le juge doit statuer en urgence et dans la forme des référés. Aucun délai n'est pour autant précisé.

Le Conseil a par conséquent déclaré **contraires à la Constitution** le premier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du code du travail. Cette déclaration d'inconstitutionnalité prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le présent article supprime les dispositions qui ont fait l'objet de la censure du Conseil constitutionnel et pose de nouvelles règles concernant la prise en charge des frais de l'expertise et la contestation de la décision du CHSCT devant le juge judiciaire.

Conformément aux dispositions proposées par le présent article, le juge saisi par l'employeur d'une contestation portant sur la nécessité, l'étendue ou le délai de l'expertise ou la désignation de l'expert statuera en premier et dernier ressort dans un délai de dix jours. Ce recours a **un effet suspensif** sur l'exécution de la décision du CHSCT, jusqu'à l'expiration du délai de pourvoi en cassation.

Les frais de l'expertise demeureront à la charge de l'employeur, toutefois les sommes perçues par l'expert seront remboursées à l'employeur en cas d'annulation définitive de la décision du CHSCT. Il est en outre précisé que le comité d'entreprise pourra, à tout moment, décider de prendre en charge ces frais.

La nouvelle rédaction fait par ailleurs référence à l'instance temporaire de coordination des CHSCT de plusieurs établissements qui peut être mise en place dans le cas d'un projet commun à plusieurs établissements.

D'autre part, un nouvel article **L. 4614-13-1** est créé, qui prévoit la **contestation** devant le juge judiciaire du **coût de l'expertise**. Cette contestation n'aura pas d'effet suspensif, et les dispositions relatives aux délais de jugement proposées à l'article L. 4614-13 ne s'appliqueront pas.

Les dispositions du présent article ne modifient pas la compétence de l'inspection du travail pour connaître des contestations relatives aux expertises demandées dans le cadre des projets de restructuration ou de compression des effectifs.

Enfin, un nouvel article **L. 2325-41-1** permet au comité d'entreprise de prendre en charge au titre de sa subvention de fonctionnement les frais d'une expertise demandée par le CHSCT, par coordination avec les dispositions ajoutées à l'article L. 4614-13.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté quatre amendements de son rapporteur, dont un visant à corriger une erreur matérielle.

Dans sa version initiale, le présent article distinguait la contestation du coût de l'expertise et la contestation des autres modalités de cette expertise. Les litiges portant sur la nécessité de l'expertise, son objet, son délai et la désignation de l'expert devaient ainsi avoir un effet suspensif : la décision du juge devait intervenir dans un délai de dix jours et n'était pas susceptible d'appel. Les contestations portant sur le coût de l'expertise étaient quant à elles prévues par un article distinct (article L. 4614-13-1 [nouveau]) ne mentionnant aucune règle de procédure particulière.

La commission des affaires sociales a souhaité permettre la contestation du coût prévisionnel de l'expertise dans les conditions prévues à l'article L. 4614-13, le nouvel article L. 4614-13-1 ne visant que les contestations portant sur le coût final.

Par ailleurs, la commission des affaires sociales a souhaité que, dans tous les cas, la contestation de l'employeur soit formulée dans un délai de quinze jours.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, le Gouvernement a retenu un amendement de nos collègues députés Denys Robiliard et Gérard Sébaoun qui prévoit que le juge appelé à statuer dans un délai de dix jours sur les contestations formulées par l'employeur conformément à l'article L. 4614-13 statuera en la forme des référés.

III - La position de votre commission

L'abrogation des dispositions jugées contraires à la Constitution par le Conseil constitutionnel crée un **vide juridique** quant à la personne qui doit assumer les coûts de l'expertise et supprime les voies de recours pour l'employeur. Il est donc indispensable que le législateur adopte, avant le terme fixé pour la prise d'effet de cette décision, de nouvelles dispositions de nature à sécuriser les recours de l'employeur contre la décision du CHSCT de demander une expertise

En accordant un effet suspensif à la contestation par l'employeur de la décision du CHSCT de recourir à un expert et en obligeant le juge du fond à statuer dans les dix jours, le présent article remédie à l'inconstitutionnalité relevée par le Conseil constitutionnel. Afin de ne pas retarder inutilement les travaux d'expertise, il semble pertinent que la décision du juge du fond soit insusceptible de recours en dehors du pourvoi en cassation. Un éventuel pourvoi en cassation n'aura pas d'effet suspensif, compte tenu du fait que la Cour de cassation ne saurait être tenue à des délais de jugement courts.

Il semble également justifié que les frais engagés en vue d'une expertise découlant d'une demande entachée d'illégalité ne soient pas mis à la charge de l'employeur. Dans la mesure où la saisine du juge par l'employeur ne peut survenir que dans un délai de quinze jours et a un effet suspensif, les frais engagés devraient être limités.

Enfin, le dispositif proposé doit permettre de responsabiliser les experts. En effet, ces derniers seront incités à faire preuve de prudence lorsque la demande d'expertise qui leur est adressée est fragile juridiquement.

Concernant la précision ajoutée par l'amendement de nos collègues Gérard Sebaoun et Denys Robiliard, vos rapporteurs notent que l'article R. 4614-20 du code du travail dispose que le juge, amené à se prononcer sur les contestations relatives à l'expertise statue en la forme des référés. Il apparaît donc que la disposition introduite par cet amendement est d'ores et déjà satisfaite. Vos rapporteurs sont néanmoins favorables à ce qu'elle soit inscrite au niveau législatif.

Le dispositif mis en œuvre par le présent article apparaît d'une part sécurisant pour les employeurs et d'autre part de nature à responsabiliser les experts.

Votre commission a toutefois souhaité aller plus loin en adoptant un amendement (**COM-377**) de ses rapporteurs visant à instaurer un minimum de mise en **concurrence** dans le choix de l'expert désigné par le CHSCT. Ainsi, **au moins trois devis** provenant de candidats distincts seront requis pour procéder à la désignation de l'expert. Par cohérence, cette exigence est étendue au choix des experts désignés par le **comité d'entreprise** dans les cas prévus aux articles L. 2325-35 et L. 2325-38.

Par ailleurs, votre commission a adopté un amendement de ses rapporteurs (**COM-379**) visant à préciser que l'effet suspensif du recours de l'employeur court **jusqu'à la décision du juge**, et non jusqu'à l'expiration du délai de pourvoi en cassation. Cet amendement précise en outre que, dans les cas où le CHSCT et le comité d'entreprise (CE) sont tous deux saisis, le recours de l'employeur suspend les délais de consultation du CE.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 17 bis
(art. L. 4612-1 du code du travail)

**Nouvelle mission du CHSCT relative aux conditions de travail
des personnes handicapées**

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue députée Annie Le Houerou et plusieurs de ses collègues retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, complète les missions du CHSCT afin de prendre en compte la problématique des travailleurs handicapés.

I - Le dispositif proposé

Le présent article est issu d'un amendement présenté par notre collègue députée Annie Le Houerou et plusieurs de ses collègues qui a été retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

Complétant l'article **L. 4612-1** du code du travail, relatif aux missions du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), il précise que ce dernier contribue à « *l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien en emploi au cours de leur vie professionnelle* ».

II - La position de votre commission

Aux termes de l'article L. 4612-1 du code du travail, le CHSCT a pour mission de « *contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale des travailleurs* », de « *contribuer à l'amélioration des conditions de travail* » et « *de veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières* ».

Il semble à vos rapporteurs que ces missions, qui concernent les conditions de travail de tous les salariés, couvrent par conséquent la prise en compte spécifique du handicap souhaitée par les auteurs de l'amendement introduisant le présent article. Ils se sont donc interrogés sur la pertinence des ajouts qu'il opère. En effet, il serait faux de considérer que les CHSCT ne sont pas actuellement compétents pour traiter des questions des travailleurs handicapés, et la multiplication des références à des publics particuliers pourrait laisser penser que le CHSCT n'a pas vocation à se préoccuper des conditions de travail des salariés qui ne sont pas explicitement visés.

Toutefois, compte tenu de l'enjeu que représente **l'emploi des personnes handicapées**, vos rapporteurs n'ont pas souhaité remettre en cause le présent article.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 18

(art. L. 1232-12, L. 1442-2, L. 2135-11, L. 2145-1, L. 2145-5 à L. 2145-13 [nouveaux], L. 2212-1 et L. 2212-2 [nouveaux], L. 2325-43, L. 2325-44, L. 3142-7 à L. 3142-15, L. 3341-2 et L. 3341-3 du code du travail)

Formation des acteurs de la négociation collective

Objet : Cet article vise à renforcer la formation dont bénéficient les acteurs de la négociation collective.

I - Le dispositif proposé

A. Financement de la formation des représentants du personnel

Le présent article complète l'article L. 2325-43 du code du travail, relatif à la subvention de fonctionnement que l'employeur doit verser chaque année au **comité d'entreprise** (CE).

L'ajout opéré vise à permettre au CE de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au **financement de la formation** des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise.

Il est précisé que cette utilisation des fonds provenant du budget de fonctionnement du CE doit être retracée dans ses comptes annuels et dans son rapport d'activité.

B. Formation des acteurs de la négociation collective

Le présent article ajoute un nouveau chapitre, intitulé « *Formation des acteurs de la négociation collective* » au livre II de la deuxième partie du code du travail relatif à la négociation collective.

Ce nouveau chapitre est composé de deux articles.

Le nouvel article L. 2212-1 permettra la mise en œuvre de **formations communes** au bénéfice des salariés et des employeurs ainsi que de leurs représentants, mais aussi des magistrats judiciaires et administratifs et des fonctionnaires. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) doit apporter son concours à la mise en œuvre de ces formations.

Ces formations pourront être financées par le fond de financement des organisations professionnelles et syndicales créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle¹.

Enfin un décret en Conseil d'Etat devra préciser les conditions d'application de cet article.

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

Le nouvel article L. 2212-2 permettra la signature de conventions ou d'accords collectifs d'entreprise ou de branche afin de définir le contenu de ces formations communes prévues à l'article précédent, les conditions dans lesquelles elles sont dispensées et leurs modalités de financement.

C. Mesures de coordination juridique

Le présent article prévoit plusieurs mesures de coordination juridique.

D'une part, l'article L. 2135-11, relatif aux activités que le fond paritaire de financement des organisations professionnelles et syndicales peut financer est complété afin mentionner les formations communes mentionnées à l'article L. 2212-1 [nouveau].

D'autre part, le présent article transfère les dispositions de la sous-section relative aux congés de formation économique, sociale et syndicale depuis une subdivision du code du travail relative aux congés¹ vers la subdivision relative à la formation économique, sociale et syndicale des salariés.

A cet effet, le chapitre V du livre IV du titre I^{er} de la deuxième partie est réorganisé en deux sections, l'une portant sur la formation économique, sociale et syndicale et la seconde sur les congés qui s'y rapportent. Cette nouvelle section contient les articles L. 2145-5 à L. 2145-13 qui reprennent sans modification les dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-15 actuels. Les mesures de coordination nécessaires sont apportées au sein du code du travail.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, un amendement de notre collègue député Christian Cavard et plusieurs de ses collègues a été retenu pour préciser que la formation commune prévue à l'article L. 2212-1 [nouveau] devait « *améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises* ».

III - La position de votre commission

La philosophie du présent projet de loi, partagée par vos rapporteurs, consiste à **renforcer le rôle de la négociation** collective dans la définition des normes de droit du travail. Ce renforcement n'est toutefois possible qu'à condition de **promouvoir la formation** dont bénéficient les acteurs de la négociation collective.

¹ Section 1 du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie, articles L. 3142-7 à L. 3142-15. Cf. article 3 du projet de loi.

L'organisation de formations communes est de nature à permettre la naissance d'une culture de la négociation et du dialogue qui ne peut être que profitable à l'ensemble des acteurs. La participation de magistrats et de fonctionnaires à ces formations ne peut être que bénéfique.

Le développement de ces formations communes ne pourra néanmoins avoir lieu que si la volonté des partenaires sociaux d'œuvrer en ce sens est suffisante et à condition que les financements nécessaires sont apportés.

Tout en étant favorable aux dispositions du présent article, votre commission a adopté un amendement de vos rapporteurs (**COM-5**) visant à améliorer sa rédaction. S'il est pertinent que l'INTEFP apporte son concours à la mise en œuvre de ces formations communes, l'existence de cet institut relève du niveau règlementaire et non législatif. Il convient donc de ne pas le citer dans la loi et il reviendra au pouvoir règlementaire de compléter le cas échéant les dispositions règlementaires en vigueur. Cet amendement opère par ailleurs une coordination juridique rendue nécessaire par le déplacement des dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-15 du code du travail relatifs aux congés de formation économique, sociale et syndicale.

Votre commission a en outre adopté un amendement de notre collègue Philippe Mouiller (**COM-72**) visant à préciser que les centres, instituts ou organismes appelés à dispenser les formations communes des acteurs de la négociation collective doivent être **agrés** par le ministre du travail.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 18 bis (nouveau)
(art. L. 2325-43 du code du travail)

Possibilité d'affecter l'excédent du budget de fonctionnement du comité d'entreprise au budget dédié aux activités culturelles et sociales

Objet : Cet article additionnel, issu d'un amendement de notre collègue Michel Raison et plusieurs membres du groupe Les Républicains adopté par la commission des affaires sociales, vise à permettre, sous certaines conditions, l'alimentation du budget dédié aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise par l'excédent du budget de fonctionnement.

Le comité d'entreprise (CE) doit tenir deux budgets, l'un dédié à son fonctionnement et l'autre consacré à ses activités sociales et culturelles.

Le présent article, adopté à l'initiative de notre collègue Michel Raison et de plusieurs de ses collègues (amendement **COM-204**), vise à permettre l'affectation de l'excédent du budget de fonctionnement au financement d'activités sociales et culturelles, ce qui n'est pas possible aujourd'hui conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation¹.

Il est précisé que cette décision doit faire l'objet d'un consensus des membres du CE, puisqu'elle doit être prise à **l'unanimité**.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 19

*(art. L. 2135-13, L. 2135-15, L. 2151-1, L. 2152-1,
L. 2152-4, L. 2152-5, L. 2261-19 du code du travail)*

**Ajout du nombre de salariés dans le critère de l'audience
fondant la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs**

Objet : Cet article, entièrement réécrit par le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, prévoit qu'une organisation patronale, qui respecte l'ensemble des critères légaux, pourra être déclarée représentative si ses entreprises adhérentes représentent au moins 8 % des entreprises adhérentes à une organisation patronale au niveau considéré, ou si elle compte au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises. Le nombre de salariés est également pris en compte pour modifier les règles d'affectation des crédits du fonds paritaire de financement des partenaires sociaux destinés aux organisations patronales représentatives ainsi que le nombre de voix délibératives dont disposent ces organisations au sein des organismes paritaires.

I - Le dispositif proposé

Contrairement aux organisations syndicales de salariés dont la représentativité doit être établie à chaque cycle électoral au niveau concerné (national, branche, entreprise), les critères de la représentativité des organisations patronales (également désignées organisations professionnelles d'employeurs dans le code du travail), ne sont actuellement pas imposés par le code du travail, reposant pour l'essentiel, sauf en cas de contentieux, sur leur reconnaissance réciproque.

¹ Voir par exemple Cass. soc., 9 nov. 2005, n° 04-15.464.

Toutefois, la loi du 5 mars 2014¹ est venue appliquer aux organisations patronales, à compter de 2017, les **mêmes critères de représentativité** que pour les organisations syndicales de salariés, **tout en adaptant celui tiré de l'audience**.

En vertu des nouvelles règles mentionnées à l'article **L. 2151-1** du code du travail, une organisation patronale, que son statut juridique soit syndical ou associatif, sera reconnue représentative au niveau concerné si elle remplit les conditions cumulatives suivantes :

- le respect des **valeurs républicaines** ;
- **l'indépendance** ;
- la **transparence financière** ;
- une **ancienneté** minimale de **deux ans** dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- **l'influence**, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- **l'audience**, qui se mesure en fonction du nombre d'entreprises volontairement adhérentes et varie selon les niveaux de négociation.

Au niveau de la **branche**, en application de l'article L. 2152-1, elle doit remplir en sus les deux conditions cumulatives suivantes :

- disposer d'une **implantation territoriale équilibrée** ;
- compter **au moins 8 % d'entreprises adhérentes** parmi celles qui adhèrent à une organisation patronale représentative au niveau de la branche.

Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations doit être attesté, pour chacune d'elles, par un commissaire aux comptes.

Ce seuil de 8 % s'apprécie au **niveau national** dans les **branches** couvrant exclusivement les **activités agricoles** et dans celles qui concernent les **coopératives d'utilisation de matériel agricole** (Cuma).

Au **niveau national et interprofessionnel**, en vertu de l'article **L. 2152-4**, une organisation patronale sera représentative si elle remplit les deux conditions cumulatives suivantes :

- disposer d'**organisations adhérentes représentatives** à la fois dans des **branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services** ;
- compter également **au moins 8 % d'entreprises adhérentes parmi celles qui adhèrent à des organisations professionnelles d'employeurs**, qui n'ont pas à être elles-mêmes représentatives.

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 29.

En cas de **pluri-adhésion**, autrement dit si une organisation patronale de branche adhère à plusieurs organisations ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle doit répartir ses entreprises adhérentes entre ces organisations et informer ces entreprises des choix retenus. Elle ne peut alors affecter à chacune de ces organisations une part d'entreprises inférieure à un pourcentage fixé par décret, compris entre 10 % et 20 %.

Si le **critère du nombre de salariés** n'est pas pris en compte pour établir la représentativité d'une organisation patronale, il est en revanche **retenu en matière d'opposition à une procédure d'extension d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel**. En effet, l'article **L. 2261-19** autorise une ou plusieurs organisations patronales représentatives au niveau considéré à s'opposer à cette procédure si leurs entreprises adhérentes emploient **plus de la moitié de l'ensemble des salariés** des entreprises adhérant aux organisations patronales reconnues représentatives à ce niveau.

Ce même article prévoit des **règles spécifiques** portant sur :

- le calcul du nombre de salariés en cas de pluri-adhésion des organisations du niveau de la branche à des organisations ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel ;

- l'inscription de cette répartition dans la déclaration de candidature de représentativité ;

- le rôle du commissaire aux comptes chargé d'attester le nombre de salariés employés par les entreprises adhérentes.

En premier lieu, l'article 19 **modifie le cadre général fixant les critères de la représentativité patronale** à l'article **L. 2151-1**, en prévoyant que l'audience s'appréciera non seulement en fonction du nombre d'entreprises adhérentes, mais aussi à la lumière du **nombre de leurs salariés soumis au régime français de sécurité sociale**.

En deuxième lieu, il **décline** cette nouvelle règle de l'audience pour les **branches professionnelles**, en prévoyant que **le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de leurs salariés seront pris en compte respectivement à hauteur de 20 % et de 80 % (L. 2152-1)**. Il précise que le commissaire aux comptes devra également attester du nombre de salariés des entreprises adhérentes. Les règles dérogatoires dans le **secteur agricole sont maintenues**, mais la pondération de l'audience par le nombre de salariés sera **indépendante du nombre d'heures travaillées**.

En troisième lieu, l'article 19 applique dans un souci d'harmonisation juridique ces mêmes modifications, sauf celle concernant l'agriculture, à l'article **L. 2152-4** qui porte sur le calcul de l'audience des organisations patronales candidates à la représentativité au **niveau national et interprofessionnel**.

En dernier lieu, il allège la rédaction de l'article L. 2261-19 en **supprimant les règles spécifiques prévues pour l'opposition à une procédure d'extension, devenues superflues.**

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

En commission, **un amendement de suppression** de l'article, présenté par nos collègues Arnaud Richard et Francis Vercamer, a été adopté. Il convient de noter que plusieurs autres amendements de suppression avaient également été déposés à titre individuel par des députés de différents groupes politiques, mais retirés avant discussion ou non soutenus.

Suite à l'**accord** conclu le **2 mai dernier** entre le **Medef, la CGPME et l'UPA** portant sur l'aménagement des règles de la représentativité patronale, le Gouvernement a présenté un amendement, retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, pour le transcrire dans la loi en réécrivant intégralement l'article 19.

En premier lieu, le critère de l'audience des **organisations patronales au niveau de la branche**, défini à l'article L. 2152-1, est modifié. Une organisation sera représentative soit si ses entreprises adhérentes représentent **au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérentes** à une organisation patronale de branche, soit si elle compte **au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises**. Le contrôle de ces seuils devra être attesté par un commissaire aux comptes. Cette double mesure de l'audience est également prévue dans le secteur agricole mais elle ne tiendra alors pas compte du nombre d'heures de travail effectuées par les salariés.

En deuxième lieu, et par coordination juridique, une **organisation patronale** qui souhaite être représentative au **niveau national et interprofessionnel** devra prouver, à travers l'attestation d'un commissaire aux comptes, soit qu'elle regroupe au moins 8 % des entreprises qui ont adhéré à une organisation patronale, soit qu'elle rassemble au moins 8 % des salariés de ces entreprises (article L. 2152-4). En cas de **pluri-adhésion** d'une organisation de branche, celle-ci devra **pondérer** la part qu'elle affecte à l'organisation patronale de niveau national et interprofessionnel par le nombre de salariés employés par ses entreprises adhérentes. Par conséquent, les dispositions de l'article L. 2261-19 qui définissent les règles de calcul du seuil d'opposition en cas de pluri-adhésion à l'extension d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel sont supprimées.

En troisième lieu, les organisations patronales devront indiquer le nombre d'entreprises adhérentes employant au moins un salarié dans leur **déclaration de candidature**, préalable indispensable à la reconnaissance éventuelle de leur représentativité (article L. 2152-5).

En quatrième lieu, les règles d'affectation des **crédits du fonds paritaire** sont modifiées, mais uniquement en ce qui concerne le volet relatif aux **politiques menées exclusivement ou majoritairement par les partenaires sociaux**¹. Le droit en vigueur prévoit que l'enveloppe globale affectée à ce volet, qui ne peut être inférieure à 73 millions d'euros par an², doit être attribuée pour moitié aux organisations patronales représentatives, pour moitié aux organisations syndicales représentatives (**article L. 2135-13**). Chaque syndicat reçoit une part uniforme de la part du fonds, tandis que pour les organisations patronales, la répartition des crédits est proportionnelle à leur audience. L'article 19 conserve ces dispositions mais aménage les règles de calcul de l'audience des organisations patronales. Désormais, celle-ci sera calculée pour **moitié** à partir du nombre d'entreprises adhérentes à une organisation patronale représentative, pour **moitié** à partir du nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises.

En cinquième lieu, l'article 19 précise les **règles de gouvernance de l'association de gestion des fonds pour le financement du dialogue social (AGFPN)**. L'article **L. 2135-15** prévoit actuellement que le conseil d'administration du fonds paritaire est composé à part égal des représentants des organisations syndicales de salariés et de ceux des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. L'article 19 indique que le nombre de voix d'une organisation patronale au sein de ce conseil d'administration sera défini à hauteur de **30 %** par le **nombre d'entreprises adhérentes** à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel, et de **70 %** par le **nombre de salariés** employés par ces entreprises adhérentes.

En dernier lieu, l'article 19 prévoit des **règles transitoires, non codifiées, pour les organisations patronales siégeant dans des institutions ou organismes paritaires** comme l'Unédic, le régime des retraites complémentaires (Agirc-Arrco), ou encore les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca). Sauf stipulation contraire issue d'un accord entre organisations patronales représentatives au niveau considéré, une organisation patronale disposera d'un nombre de voix délibératives proportionnel à son audience, calculé de la même manière qu'au sein de l'AGFPN. Par ailleurs, les dispositions du présent article s'appliqueront à compter du renouvellement des organismes paritaires institués antérieurement à la date de promulgation de la présente loi.

¹ Outre ce premier volet, le fond paritaire finance : la participation des partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et à la gestion de la politique publique mise en œuvre par l'Etat ; la formation économique, sociale et syndicale des salariés ; toute autre mission d'intérêt général.

² Art. R. 2135-27 du code du travail, introduit par le décret n° 2015-87 du 28 janvier 2015 relatif au financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs se félicitent de constater que les principales organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont enfin parvenues à conclure un accord pour aménager les règles de leur représentativité en tenant compte du critère tiré du nombre de salariés des entreprises adhérentes. A condition de remplir les autres critères légaux, une organisation patronale pourra être reconnue représentative si elle regroupe soit 8 % des entreprises adhérentes à une organisation au niveau concerné, soit 8 % des salariés de ces entreprises, ce qui devrait permettre de garantir le pluralisme parmi les acteurs représentatifs dans les branches.

Ils ne peuvent donc qu'approuver la nouvelle rédaction de cet article qui donne force de loi à l'accord conclu le 2 mai dernier entre le Medef, la CGPME et l'UPA.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 20

(article L. 2135-12 du code du travail)

Possibilité pour le fonds paritaire de financement des partenaires sociaux de financer une organisation patronale multi-branches dans les secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle

Objet : Cet article prévoit que le fonds paritaire de financement des partenaires sociaux pourra verser des crédits aux organisations patronales représentatives dans les secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, si leurs statuts prévoient qu'elles ont vocation à percevoir ces crédits.

I - Le dispositif proposé

L'article 31 de la loi précitée du 5 mars 2014 a instauré un **fonds paritaire** afin d'assurer un financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

En vertu de l'article **L. 2135-11** du code du travail, l'une des quatre missions d'intérêt général assignées au fonds est de financer la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des **politiques menées par des organismes pilotés exclusivement ou majoritairement par les partenaires sociaux** comme l'Unédic, le régime des retraites complémentaires (Agirc-Arrco), ou encore les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca).

Au titre de cette mission, le fonds peut verser des crédits :

- aux partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel et à leurs organisations territoriales ;
- aux organisations patronales représentatives au niveau national et multi-professionnel ;
- à celles représentatives au niveau de la branche.

L'article 20 ne modifie pas ces dispositions, mais prévoit que le fonds paritaire pourra également verser des crédits, au titre de la mission précitée, aux **organisations patronales représentatives** dans les secteurs de la **production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle**, si leurs **statuts** prévoient qu'elles ont vocation à percevoir ces crédits.

Comme l'indique l'étude d'impact, l'objet de cet article est « *d'accompagner la restructuration du secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle* » en s'adaptant à ses particularités, à travers un financement par le fonds paritaire de la **Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma** (Fesac), qui regroupe 31 fédérations, soit la plupart des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les neuf branches professionnelles de ce secteur¹.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

Seul un amendement rédactionnel du rapporteur a été adopté en commission sur cet article.

Le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité n'a pas modifié cet article.

III - La position de votre commission

Il ressort des auditions de vos rapporteurs que la fédération patronale visée par cet article pourrait obtenir des crédits du fonds paritaire en adhérant à une organisation patronale représentative au niveau national, mais que compte tenu des spécificités des secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, cette fédération a pour l'instant repoussé cette option.

La Fesac a conclu des conventions avec les organisations patronales de branche qu'elle représente, mais ces conventions sont source de complexité administrative. En outre, la Fesac représente certaines institutions, comme l'Opéra de Paris, qui ne sont pas couvertes par une branche.

Si vos rapporteurs reconnaissent la spécificité des organisations patronales dans les secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, ils souhaitent que le cadre légal régissant le fonctionnement du fonds paritaire conserve sa vocation universelle.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ *Etude d'impact, pp. 198-199.*

*Article 20 bis (nouveau)**(art. L. 137-16 du code de la sécurité sociale)***Forfait social à 16 % pour la participation et l'intéressement**

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission à l'initiative de vos rapporteurs, abaisse de 20 à 16 % le forfait social applicable aux sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement. Ce forfait sera également réduit de 16 à 12 % pour les plans d'épargne pour la retraite collectif finançant l'économie. Enfin, les entreprises employant moins de cinquante salariés qui mettent en place pour la première fois et volontairement un régime de participation ou d'intéressement seront exonérées de forfait social pendant les trois premières années.

Selon les données de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), plus de 56 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,7 millions de salariés, ont eu accès en 2013 à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou à un plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne pour la retraite collectif). Plus de **15,7 milliards d'euros** ont ainsi été distribués cette année-là, dont plus de 15 milliards pour les seules entreprises employant dix salariés et plus¹.

Instauré en **2009**, et défini à l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale, le **forfait social** est une **contribution patronale** qui s'applique, sauf exceptions, aux éléments de rémunération ou de gain non soumis aux cotisations sociales mais assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG).

Depuis sa création, son taux a été relevé **presque chaque année**, passant de 2 % en 2009, à 4 % en 2010, 6 % en 2011, 8 % au 1^{er} janvier 2012 puis **20 %** depuis le 1^{er} août de la même année.

Un taux réduit de 8 % s'applique néanmoins aux contributions des employeurs destinées au financement de la prévoyance complémentaire des salariés et aux sommes affectées à la participation dans les sociétés coopératives ouvrières de production.

Depuis 2009, le forfait social porte sur toutes les rémunérations issues de l'épargne salariale au sens large : régimes d'intéressement, de participation, plans d'épargne d'entreprise ou interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), ainsi que sur certaines prestations de retraite supplémentaire. Dès 2010, son assiette n'a cessé d'être élargie, et concerne par exemple depuis 2012 la part des indemnités de rupture conventionnelle non assujettie à la CSG.

¹ Dares analyse, « Participation, intéressement et épargne salariale en 2013 », n° 55, juillet 2015.

En revanche, le forfait social ne s'applique pas :

- aux sommes déjà frappées par la contribution patronale sur les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions et sur les attributions d'actions gratuites ;
- aux indemnités de licenciement, de mise à la retraite ou de départ volontaire ;
- à la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés.

Le **rendement** du forfait social est passé de 300 millions d'euros en 2009 à **4,6 milliards en 2013**. Les deux tiers de l'augmentation observée entre ces deux dates s'expliquent par l'augmentation du taux, environ 30 % par l'élargissement de l'assiette, et 5 % à peu près reflète l'évolution spontanée de l'assiette¹.

La **Caisse nationale d'assurance vieillesse** reçoit depuis le 1^{er} janvier 2016 l'intégralité du produit du forfait social, le Fonds de solidarité vieillesse ne percevant plus depuis cette date le reliquat du produit non versé à la Cnav.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a introduit deux taux dérogatoires en matière de forfait social².

Tout d'abord, à partir du 1^{er} janvier 2016, le taux du forfait social est fixé à **8 %** pendant six ans pour les **entreprises** employant moins de cinquante salariés qui mettent en place **volontairement pour la première fois un dispositif de participation ou d'intéressement**. L'entreprise bénéficiera de ce taux réduit même si elle dépasse ensuite le seuil de cinquante salariés, sauf si ce dépassement résulte d'une fusion ou absorption, ou en cas de cession ou scission au profit d'une entreprise employant plus de cinquante salariés.

Ensuite, le taux du forfait est réduit à **16 %** pour les versements issus de la participation ou de l'intéressement sur un **Perco** dont au moins 7 % des titres sont destinés au **financement** des petites et moyennes entreprises (PME) et des entreprises de taille intermédiaire (ETI).

Afin de renforcer le pouvoir d'achat des salariés, votre commission a adopté un amendement de vos rapporteurs (**COM-113**) visant à **réduire de 20 à 16 % le forfait social pour l'ensemble des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement**. En outre, le taux du forfait social pour les versements issus de la participation ou de l'intéressement qui abondent un **plan d'épargne pour la retraite collectif finançant l'économie** passera de 16 à 12 %.

¹ *Les comptes de la sécurité sociale, septembre 2014.*

² *Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, articles 149 et 171.*

Enfin, les **entreprises employant moins de cinquante salariés** qui mettent en place pour la première fois et volontairement un régime de participation ou d'intéressement seront exonérées de forfait social pendant les trois premières années, puis le taux passera à 8 % les trois années suivantes et à 16 % au-delà.

La commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

TITRE III

SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

CHAPITRE I^{ER}

MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Article 21

(art. L. 5151-1 à L. 5151-12 [nouveaux], L. 6111-6, L. 6323-1, L. 6323-2, L. 6323-4, L. 6323-6, L. 6323-7, L. 6323-11-1 [nouveau] et L. 6323-24 à L. 6323-31 [nouveaux] du code du travail)

Mise en place du compte personnel d'activité

Objet : Cet article définit le régime juridique du compte personnel d'activité, outil de sécurisation des parcours professionnels des actifs destiné à regrouper le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte d'engagement citoyen ainsi que les droits qui leur sont attachés.

I - Le dispositif proposé

Pour répondre aux évolutions du marché du travail, dans une logique **d'individualisation des droits sociaux** et d'amélioration de leur effectivité, les pouvoirs publics ont mis en place depuis 2013 deux dispositifs offrant des droits en matière de formation professionnelle afin de **faciliter les transitions professionnelles** et de **développer les possibilités de reconversion** pour les actifs. Entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2015, le **compte personnel de formation (CPF)**, créé par les lois des 14 juin 2013¹ et 5 mars 2014², et le **compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)**, institué par la loi du 20 janvier 2014³, permettent à toutes les personnes présentes sur le marché du travail, quel que soit leur statut professionnel, d'acquérir des droits en matière de formation et d'amélioration des conditions de travail qu'ils conservent tout au long de leur carrière, en emploi ou au chômage, et qui ne sont pas gérés par leur employeur.

¹ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, art. 5 ; JO 16 juin 2013.

² Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 1 ; JO 6 mars 2014.

³ Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, art. 10 ; JO 21 janvier 2014.

Le CPF a succédé au droit individuel à la formation (DIF), qui était plafonné à 120 heures, reposait sur l'exercice d'une activité salariée et dont la transférabilité, en cas de changement d'employeur, était limitée. Désormais, **un CPF est ouvert pour toute personne d'au moins 16 ans en emploi ou cherchant à s'insérer sur le marché du travail**. Il est alimenté, pour les salariés à temps plein, à hauteur de **24 heures par an** pendant 5 ans, jusqu'à **120 heures**, puis de **12 heures** par an jusqu'à atteindre son plafond de **150 heures**. Son financement est assuré, dans le cadre de l'obligation légale de financement des dispositifs mutualisés de formation professionnelle par les entreprises, par une **cotisation de 0,2 %** assise sur la masse salariale des entreprises d'au moins 10 salariés collectée par les organismes collecteurs paritaires agréés (Opcv).

Pour financer des formations d'une durée supérieure à 150 heures, le CPF peut faire l'objet d'**abondements complémentaires** qui peuvent provenir, pour les personnes en emploi, de leur employeur ou, pour les demandeurs d'emploi, des régions, de Pôle emploi ou encore de l'Etat. Outil à la disposition de son titulaire, il ne peut être mobilisé qu'avec son accord exprès pour suivre l'une des **formations** qui y sont **éligibles**. Outre celles permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences¹ ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), il s'agit de **formations certifiantes ou qualifiantes** inscrites, pour les salariés, sur une **liste** établie par les partenaires sociaux de la branche, et deux **listes** élaborées au niveau interprofessionnel, l'une nationale² et l'autre régionale³. Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier des formations inscrites sur la liste nationale ainsi que sur une autre liste régionale tenant compte du programme régional de formation professionnelle des personnes à la recherche d'un emploi.

Le C3P est quant à lui destiné à **compenser l'exposition des salariés**, au cours de leur carrière, à **des facteurs de pénibilité**. Ouvert dès lors que des droits sont acquis, c'est-à-dire qu'une exposition à l'un des dix facteurs concernés⁴, au-delà de seuils déterminés par décret, est déclarée par l'employeur à l'organisme gestionnaire⁵, il permet à un salarié **d'acquérir des droits à la formation**, pour **accéder à un poste moins exposé** à ces facteurs de risques professionnels, de **réduire son temps de travail** sans diminution de salaire ou **d'obtenir un départ anticipé à la retraite**.

¹ Défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences.

² Elaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef).

³ Elaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef).

⁴ Définis à l'article D. 4161-2 du code du travail : manutention manuelle de charges ; postures pénibles ; vibrations mécaniques ; agents chimiques dangereux ; activités exercées en milieu hyperbare ; températures extrêmes ; bruit ; travail de nuit ; travail en équipes successives alternantes ; travail répétitif.

⁵ Soit la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav).

Plafonné à **100 points sur l'ensemble de la carrière**, le C3P est alimenté de **4 points par an** ou de **8 points en cas d'exposition à plusieurs facteurs** de risques. Les **20 premiers points** sont réservés au **financement d'une action de formation** et viennent abonder le CPF. Ensuite, **10 points** permettent de financer un trimestre de travail à mi-temps ou, à partir de 55 ans, un trimestre de cotisations retraite. Il est financé par un **fonds** dont les recettes sont issues d'une **cotisation** dont une première part, acquittée par toutes les entreprises, nulle en 2015 et 2016, sera de **0,01 %** de la masse salariale à compter de 2017, et une seconde part, versée par les entreprises dont les salariés sont exposés à la pénibilité, verra son taux passer de **0,1 %** à **0,2 %** en 2017 et, en cas de polyexposition, de **0,2 %** à **0,4 %**.

Nouvelle étape de l'approfondissement des mécanismes de sécurisation des parcours et de responsabilisation des individus dans leurs choix professionnels, la **création du compte personnel d'activité** (CPA) au 1^{er} janvier 2017 est inscrite à l'article 38 de la loi du 17 août 2015¹. Il en fixe les contours : rassembler les « *droits sociaux utiles pour sécuriser [le] parcours professionnel* » de son titulaire, et ce de son entrée sur le marché du travail jusqu'au terme de sa vie professionnelle. Cet article prévoyait l'engagement d'une **concertation** avec les organisations représentatives des salariés et des employeurs au niveau interprofessionnel avant le 1^{er} décembre 2015 et invitait ces dernières à ouvrir une négociation sur la mise en œuvre du CPA. Si ces derniers sont parvenus à élaborer une **position commune** sur le sujet², seules quatre organisations représentatives des salariés (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC) l'ont à ce jour signée, la CGT ainsi que, côté patronal, la CGPME et l'UPA ont refusé de le faire. Le Medef n'a pas encore fait part de sa position sur le sujet.

Dans ce contexte, l'article 21 du projet de loi vise à assurer la mise en œuvre effective du CPA au 1^{er} janvier 2017 en définissant son cadre juridique et son périmètre. Il apporte également plusieurs modifications aux règles relatives au CPF et garantit l'**universalité** de ce dernier en l'étendant aux travailleurs indépendants, aux professions libérales, aux non-salariés ainsi qu'à leurs conjoints collaborateurs.

A. Le cadre juridique du compte personnel d'activité

La première partie du **paragraphe I** de l'article 21 complète le livre 1^{er} de la cinquième partie du code du travail, consacré aux dispositifs en faveur de l'emploi, par un cinquième titre portant sur le CPA, composé des articles L. 5151-1 à L. 5151-12 nouveaux.

¹ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ; JO 18 août 2015.

² Position commune sur le compte personnel d'activité, la sécurisation des parcours et la mobilité professionnelle, 8 février 2016.

Il fixe tout d'abord les **objectifs** de ce nouvel outil (art. L. 5151-1 nouveau) : **renforcer l'autonomie** et la **liberté d'action** de son titulaire et **sécuriser** son parcours professionnel en levant les freins à la mobilité. Il précise que le CPA s'inscrit dans le cadre du **droit à la qualification professionnelle** selon lequel, au cours de sa vie active, toute personne doit pouvoir, à son initiative et grâce à la formation, progresser d'au moins un niveau de qualification. Il établit également le droit, pour le titulaire du CPA, de bénéficier d'un « *accompagnement global* » afin d'exercer ses droits et mettre en œuvre son projet professionnel, qui peut être réalisé dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP) actuellement assuré, à l'échelle nationale, par Pôle emploi, les missions locales, l'association pour l'emploi des cadres (Apec), les Fongecif ainsi que les Cap emploi pour les personnes handicapées.

S'inspirant des règles en vigueur pour le CPF, l'article L. 5151-2 nouveau détermine les **conditions d'ouverture** du CPA. A partir de **16 ans**, cette ouverture sera **automatique pour toute personne en emploi, en cours d'insertion professionnelle** ou accueillie dans un **établissement et service d'aide par le travail** (Esat). Elle le sera **dès 15 ans pour les jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage**. Le compte sera clôturé au moment de la liquidation de l'ensemble des droits à la retraite (art. L. 5151-2 nouveau).

Le principe d'un **maintien des droits acquis** jusqu'à leur utilisation ou la fermeture du compte est rappelé, sauf disposition contraire (art. L. 5151-3 nouveau). Comme pour le CPF, le CPA ne peut être mobilisé sans l'accord exprès de son titulaire qui, en cas de refus, ne commet pas de faute (art. L. 5151-4 nouveau).

L'article L. 5151-5 nouveau en délimite le **périmètre** : le CPA doit accueillir le CPF, le C3P ainsi que le compte d'engagement citoyen institué par le présent article, le recours à chacun d'eux restant régi par leurs règles propres.

Enfin, la création du CPA s'accompagne de la mise en place d'un **service en ligne gratuit** pour que chaque personne puisse avoir connaissance des droits qui y sont inscrits et les utiliser. Sa gestion est confiée à la Caisse des dépôts et consignation (CDC), déjà chargée, en application de l'article L. 6323-8, de la mise en œuvre du service dématérialisé permettant à chacun de connaître le solde de son CPF et du système d'information du CPF. Toutefois, la Cnav conserve la gestion du C3P.

Une **plateforme de services en ligne** doit également être offerte aux titulaires du CPF. Elle doit lui permettre d'obtenir des informations sur ses droits sociaux, d'accéder à ses bulletins de paie sous forme électronique, leur dématérialisation pouvant être, en application de l'article 24 du projet de loi, décidée par l'employeur sauf opposition du salarié, et lui permettre de faire appel à des « *services utiles à la sécurisation des parcours professionnels* ».

Il revient au gestionnaire de cette plateforme de permettre à des tiers de développer ces services pour les y intégrer. Par ailleurs, un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), doit venir encadrer l'utilisation des données à caractère personnel contenues dans les systèmes d'information du CPF, du C3P et dans la déclaration sociale nominative (DSN) au profit de ces deux services (art. L. 5151-6 nouveau).

B. Le compte d'engagement citoyen

La création du CPA s'accompagne de celle d'un **compte d'engagement citoyen (CEC)**, qui y est intégré. Il doit recenser les **activités bénévoles ou de volontariat** de son titulaire et lui permettre d'acquérir des **heures de formation supplémentaires**, qui seront inscrites sur son CPF, ou des jours de congés pour lui permettre d'exercer ces activités (art. L. 5151-7 nouveau).

Les activités bénévoles ou de volontariat concernées seront recensées, **selon la volonté du titulaire** du compte, au sein du système d'information du CPF (art. L. 5151-8 nouveau). L'article L. 5151-9 nouveau dresse la liste de celles qui y sont éligibles. Il s'agit tout d'abord de quatre activités qui s'exercent dans un cadre défini par la loi : le **service civique**, la **réserve militaire**, la **réserve communale de sécurité civile** et la **réserve sanitaire**. Une activité en entreprise est également prise en compte : celle de **maître d'apprentissage**.

Enfin, sous certaines conditions, **le bénévolat associatif peut également être retenu**. Il est toutefois restreint aux associations qui figureront sur une liste définie par arrêté, et pour les seules activités qui, en l'état actuel de la réglementation fiscale, ouvrent droit à une réduction d'impôt sur le revenu égale à 66 % du don effectué¹, soit les « *œuvres ou organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, [...], à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises* ». Seule la participation à l'organe d'administration ou de direction d'une telle association ouvrira des droits au titre du CEC (art. L. 5151-9 nouveau).

Un décret doit déterminer la durée nécessaire, selon l'activité bénévole ou de volontariat exercée, pour acquérir **20 heures** de formation inscrites sur le CPF (art. L. 5151-10 nouveau). Le **financement** de ces heures de formation relèvera de **l'Etat** lorsqu'elles ont été obtenues dans le cadre du service civique, de la réserve militaire, du tutorat d'un apprenti ou d'activités associatives.

¹ En application du b du 1 de l'article 200 du code général des impôts.

La **commune** concernée prendra en charge les heures découlant de la participation à la réserve communale de sécurité civile et l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, c'est-à-dire depuis le 1^{er} mai 2016 l'Agence nationale de santé publique (ANSP), celles acquises lors de la mobilisation de la réserve sanitaire (art. L. 5151-11 nouveau).

L'article L. 5151-12 nouveau inscrit enfin dans la loi la **possibilité**, pour un employeur, d'accorder à ses salariés des **jours de congés payés** destinés à l'**exercice d'activités bénévoles ou de volontariat**. Ils devront figurer dans le CEC.

C. La modernisation du compte personnel de formation

Le paragraphe II de l'article 21 fait **évoluer** plusieurs **des règles de fonctionnement du CPF** pour tenir compte de son extension aux non-salariés, de la création du CPA et des premières difficultés identifiées dans sa mise en œuvre.

Il procède tout d'abord, quant aux conditions d'ouverture et de fermeture du CPF, à un **renvoi** aux dispositions relatives au CPA (art. L. 6323-1), ce qui n'apporte **aucune modification de fond** puisque l'article L. 5151-2 nouveau, créé par le paragraphe I du présent article, reprend à l'identique la rédaction de l'article L. 6323-1 actuel concernant le CPF.

Il tire ensuite les conséquences de l'extension du CPF aux travailleurs indépendants, professionnels libéraux, non-salariés ainsi qu'à leurs conjoints (cf. *infra*), en les mentionnant explicitement parmi les personnes pouvant le mobiliser (art. L. 6323-2). Il étend ensuite le **champ des organismes pouvant assurer son financement**, incluant les fonds d'assurance formation (FAF) des non-salariés et les structures consulaires régionales de l'artisanat¹. Il prévoit également, au titre du CEC, la participation des communes et de l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire (art. L. 6323-4).

Le paragraphe II de l'article 21 modifie ensuite le **périmètre** des formations pouvant être financées par le biais du CPF. **Sans remettre en cause le principe des listes de formations éligibles** dressées par les partenaires sociaux parmi les formations certifiantes ou qualifiantes, il complète le champ des formations pouvant être par nature prise en charge par le CPF. Les actions permettant l'évaluation préalable des compétences d'une personne, avant d'engager une formation visant à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, y sont ajoutées. De même, le CPF est étendu à la **formation, à la création d'entreprises** et au **bilan de compétences**, dans les mêmes conditions que l'accompagnement à la VAE (art. L. 6323-6).

¹ *Chambres régionales de métiers et de l'artisanat ou chambres de métiers et de l'artisanat de région.*

Les conditions de mise en œuvre du **droit à une durée complémentaire de formation qualifiante** sont ensuite précisées. Reconnu par l'article L. 122-2 du code de l'éducation à tout jeune sorti du système éducatif sans diplôme par la loi du 8 juillet 2013¹, il se traduit, lorsque la personne concernée bénéficie dans le cadre de sa formation du statut de stagiaire de la formation professionnelle², par un abondement supplémentaire du CPF à hauteur du nombre d'heures requises. Son **financement est assuré par la région**, compétente en matière d'accès à la formation des personnes non qualifiées. Ces heures supplémentaires peuvent venir en complément des droits à la formation inscrits sur le CPF de la personne en formation, mais ne sont pas décomptées de l'alimentation annuelle du compte ou prises en compte dans le calcul de son plafond. Toutefois, seules les **formations inscrites au programme régional de formation professionnelle** peuvent être financées dans ce cadre (art. L. 6323-7).

Enfin, le présent article apporte une modification importante au **CPF des salariés les moins qualifiés**. Pour ceux d'entre eux n'ayant aucun diplôme ou certification de niveau V ou supérieur, le **plafond du compte est porté de 150 à 400 heures. 40 heures par an** y sont inscrites, contre **24** pendant cinq ans puis **12** durant deux ans et demi pour atteindre **150 heures** en sept ans et demi dans le droit commun.

E. L'extension du compte personnel de formation aux travailleurs indépendants, aux professions libérales, aux non-salariés et à leurs conjoints collaborateurs

Le paragraphe II de l'article 21 complète ensuite le chapitre³ du code du travail consacré au CPF par une section supplémentaire consacrée aux modalités spécifiques de mise en œuvre de celui-ci en faveur des **travailleurs indépendants, des professions libérales, des non-salariés** ainsi que de leurs **conjoints collaborateurs**.

Il prévoit tout d'abord que son financement ne fait pas l'objet d'une cotisation supplémentaire mais s'inscrit dans le cadre de la contribution obligatoire dont s'acquittent déjà les chefs d'exploitation et d'entreprise agricoles, les travailleurs indépendants, les professionnels libéraux et les non-salariés (art. L. 6323-24 nouveau). Il rappelle que l'alimentation du compte est **annuelle**, à chaque fin d'année, et qu'il peut faire l'objet d'**abondements supplémentaires** (art. L. 6323-25 nouveau).

¹ Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, art. 8 ; JO 9 juillet 2013.

² Qui implique notamment l'affiliation obligatoire à un régime de sécurité sociale (art. L. 6342-1 du code du travail).

³ Chapitre III du titre 2 du livre III de la sixième partie.

Le **rythme d'alimentation et le plafond du CPF de ces nouveaux bénéficiaires sont identiques à celui des salariés et des demandeurs d'emploi**. Une **condition supplémentaire** est toutefois imposée : il faut que la **contribution** au financement de la formation professionnelle ait été **effectivement acquittée** par le professionnel concerné pour que les heures soient créditées sur son CPF (art. L. 6323-26 nouveau). Toute absence liée à l'un des congés familiaux reconnus par le code du travail, à une maladie professionnelle ou à un accident du travail est considérée comme du travail effectif pour le calcul des droits au CPF (art. L. 6323-27 nouveau).

Les **abondements complémentaires** au CPF des travailleurs indépendants, des professionnels libéraux et des non-salariés peuvent provenir soit du **FAF** dont dépend leur profession, soit des **structures consulaires régionales de l'artisanat**, grâce aux ressources qu'elles doivent déjà consacrer à la formation de leurs ressortissants (art. L. 6323-28 nouveau). Comme pour les salariés et les demandeurs d'emploi, ces abondements sont exclus du calcul de l'alimentation annuelle du compte et de son plafond (art. L. 6323-29 nouveau).

L'article L. 6323-30 nouveau rend éligibles au CPF de ce public spécifique les **formations** que la loi mentionne explicitement pour les salariés et les demandeurs d'emploi (acquisition du socle de connaissances et de compétences, accompagnement à la VAE, compléments apportés par le présent article). Toutefois, **il en exclut les listes dressées par les partenaires sociaux**. Il confie aux FAF ainsi que, pour les artisans, aux chambres consulaires régionales, le soin de définir les autres formations éligibles, dont la liste doit être communiquée à la Caisse des dépôts.

Sur le modèle des articles L. 6323-20 pour les salariés et L. 6323-23 pour les demandeurs d'emploi, l'article L. 6323-31 nouveau dispose qu'il revient au FAF, pour les non-salariés, ou à la structure consulaire régionale de l'artisanat de **prendre en charge les frais pédagogiques et les frais annexes** liés à la formation suivie par le titulaire du CPF.

Le paragraphe III de l'article 21 apporte une modification au régime juridique du **conseil en évolution professionnelle** en prévoyant que son offre de service pourra être proposée **à distance**. Le cahier des charges national devra être modifié en ce sens pour en définir les conditions de mise en œuvre (art. L. 6111-6).

Enfin, le paragraphe IV de l'article définit la **date d'entrée en vigueur** de ses dispositions. Il la fixe au **1^{er} janvier 2017**, à l'exception de **l'extension du CPF** aux travailleurs indépendants, aux professionnels libéraux, aux non-salariés et à leurs conjoints collaborateurs, qui est reportée au **1^{er} janvier 2018**.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté 32 amendements à cet article, dont 26 de son rapporteur. Outre 20 amendements rédactionnels, elle a souhaité inscrire dans le code du travail le principe de la **fongibilité** des droits inscrits dans le CPA, en garantir une **utilisation simplifiée** par le biais d'une meilleure coordination entre la Caisse des dépôts et la Cnav, et exclure les abondements du CPF réalisés grâce au CEC pour l'application du plafond de 150 heures du CPF.

A l'initiative du rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, notre collègue député Yves Blein, elle a **étendu le bénéfice du CPA aux retraités**. Elle a ainsi précisé qu'il serait clos non au moment de la liquidation des droits à la retraite de son titulaire mais à son décès. Elle a également **modifié le champ des associations prises en compte** dans le cadre du CEC. Plutôt qu'une liste établie par arrêté, elle a préféré retenir, outre la qualification fiscale d'association d'intérêt général, une **ancienneté d'au moins trois ans**.

Pas moins de 21 amendements supplémentaires ont été retenus dans le texte considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution. Sept d'entre eux émanaient du Gouvernement, et ont notamment eu pour conséquence de **permettre à tous les jeunes d'au moins 16 ans, même s'ils poursuivent des études, d'ouvrir leur CPA afin de bénéficier du CEC, d'étendre les activités éligibles à ce dernier au volontariat dans les armées, ou encore d'exclure les activités réalisées dans le cadre de l'enseignement secondaire de celles permettant d'acquérir des heures de formation. La prise en compte des activités de bénévolat associatif dans le cadre du CEC a été modifiée** : si le critère d'ancienneté de l'association a été maintenu, la personne peut non seulement siéger dans l'organe d'administration de la structure mais également **encadrer d'autres bénévoles**, selon des **critères**, notamment de **durée**, qu'un décret devra définir.

Le **financement des formations suivies**, dans le cadre de leur compte personnel de formation, par des **salariés de droit privé de personnes publiques** devra être **pris en charge par celles-ci**. Les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers pourront faire le choix d'une prise en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) dans le premier cas et l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) dans le second, auquel cas la contribution obligatoire versée à ces organismes sera majorée de **0,2 %**. Le **bénéfice du CPF** a par ailleurs été **étendu** à deux catégories supplémentaires de travailleurs indépendants : ceux relevant des secteurs de la pêche maritime et des cultures marines ainsi que les artistes auteurs.

Sur proposition du rapporteur, **les droits à la formation pouvant être acquis au titre du CEC ont été plafonnés à 60 heures**. L'arrêt de l'alimentation du CPF au moment de la liquidation de la retraite a également été décidé, à l'exception d'éventuelles heures acquises en raison d'une activité bénévole. Le **développement du conseil en évolution professionnelle** a également fait l'objet d'un amendement qui prévoit que les organismes qui en ont la charge devront assurer sa promotion et l'information directe des personnes sur ce droit et son contenu.

Une série d'amendements concernant **l'utilisation du CPA à l'étranger** ont également modifié le texte adopté par la commission. Désormais, il est précisé que tout titulaire d'un contrat de travail de droit français exerçant son activité à l'étranger bénéficiera du CPA et que **les droits inscrits sur celui-ci demeureront acquis même en cas d'expatriation**. Le CPF pourrait être utilisé par les personnes à la recherche d'un emploi à l'étranger, sous réserve de la conclusion d'une **convention** entre Pôle emploi et l'organisme de placement des demandeurs du pays concerné pour en assurer le financement. De même, il pourrait financer une formation réalisée dans un autre Etat membre de l'Union européenne.

Enfin, **les contours du CPF des salariés les moins qualifiés ont été modifiés**. Ce régime spécifique a été étendu aux personnes n'ayant pas acquis de certification de branche et son rythme d'alimentation annuelle a été porté de **40 à 48 heures**. De même, la mention explicite dans la loi, parmi les formations éligibles au CPF, des actions d'évaluation préalable des compétences a été supprimée et renvoyée au décret.

III - La position de votre commission

Annoncée en avril 2015 par le Président de la République, la création d'un compte personnel d'activité, pour chaque actif, au 1^{er} janvier 2017 a été consacrée par l'article 38 de la loi du 17 août 2015¹. Ce dernier tenait toutefois davantage de la **déclaration de principe** que du dispositif normatif, c'est pourquoi d'importants travaux ont été conduits depuis un an pour essayer de définir les **contours** et le **régime juridique** de cet outil présenté par ses promoteurs comme le « *socle d'un nouveau modèle social* »² et surtout d'en garantir la **pertinence**.

¹ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 précitée.

² Source : Document d'orientation pour la négociation interprofessionnelle relative au compte personnel d'activité et à la sécurisation des parcours professionnels adressé par le Gouvernement aux partenaires sociaux, novembre 2015, p. 3.

Après que le Premier ministre a chargé **France Stratégie**, par une lettre de mission du 6 juillet 2015, d'animer une réflexion visant à proposer les options envisageables pour la mise en place du CPA, cet organisme a esquissé, dans un **rapport**¹ remis au mois d'octobre suivant, **trois scénarios** : un CPA orienté vers la formation et la capacité de l'individu à évoluer professionnellement ; un CPA orienté vers la liberté de l'usage des temps tout au long de la vie ; un CPA orienté vers l'accès aux droits à la sécurité des transitions.

Sur la base de ce document, les travaux de la **quatrième conférence sociale pour l'emploi**, en octobre 2015, ont notamment porté sur la sécurisation des parcours professionnels et du CPA. La **feuille de route** qui en est issue souligne que la création du CPA au 1^{er} janvier 2017 ne constitue que la **première étape d'une réforme d'ampleur** qui doit « *apporter des droits nouveaux et des améliorations concrètes dans la vie des Français* »². Elle en fixe les orientations : **s'appuyer sur les comptes personnels existants** (CPF ; C3P ; éventuellement compte épargne-temps) et **offrir des droits nouveaux**, comme un portail numérique permettant l'accès à l'ensemble des droits sociaux individuels, ou un abondement spécifique en faveur des jeunes sortis du système scolaire sans qualification.

En conséquence, le Gouvernement a adressé aux partenaires sociaux en novembre 2015 un **document d'orientation** les invitant à ouvrir une négociation nationale interprofessionnelle sur le CPA et la sécurisation des parcours professionnels. Il leur recommande notamment de préciser les objectifs poursuivis par le CPA et de définir l'articulation entre « *capacités d'action de l'individu, responsabilité de l'employeur et solidarité* »³. Il les enjoint de **tenir compte des enjeux de compétitivité des entreprises et de maîtrise des comptes publics** s'ils souhaitent enrichir le CPA par des droits complémentaires et leur propose de contribuer à la définition du contenu du portail numérique qui doit accompagner le CPA.

Au terme de **quatre réunions de négociation**, les partenaires sociaux ont élaboré le 8 février 2016 une **position commune** sur le CPA, la sécurisation des parcours et la mobilité professionnelle. Ils perçoivent le CPA comme un outil destiné, dans un contexte de mutation du modèle économique et social, à « *mieux protéger les actifs, renforcer leur autonomie, favoriser les mobilités professionnelles, sécuriser les parcours professionnels et de vie et améliorer la compétitivité des entreprises* »⁴. Il s'agit toutefois d'un compromis *a minima*, circonscrit aux mécanismes – tout particulièrement le CPF – dont bénéficient les salariés, dont le financement et la gestion sont paritaires et dont les règles n'ont pas vocation à être modifiées par la création du CPA.

¹ « *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret* », rapport de la commission compte personnel d'activité présidée par Selma Mahfouz, France Stratégie, 9 octobre 2015.

² Source : Feuille de route sociale, octobre 2015, p. 20.

³ Source : Document d'orientation précité, p. 4.

⁴ Source : Position commune précitée, p. 1.

Il reconnaît la **nécessité de mettre en place un accompagnement global** des titulaires du CPA, allant au-delà de la simple question de l'emploi. Toutefois, aucune organisation représentative des employeurs n'a à ce jour signé cette position commune, la CGPME et l'UPA ayant même exprimé leur refus de le faire (cf. *supra*).

Il semblerait toutefois que le Gouvernement n'ait pas attendu l'aboutissement de la négociation entre partenaires sociaux pour préparer cet article : alors que la position commune a été validée le lundi 8 février, le Conseil d'Etat a été saisi de l'ensemble du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs le vendredi 12 février suivant, soit un délai bien trop court pour rédiger l'ensemble de l'article 21 et apporter d'éventuelles modifications aux arbitrages interministériels ont déjà été rendus.

Aux yeux de vos rapporteurs, **cet article soulève plus d'interrogations sur la pertinence du dispositif proposé qu'il n'apporte de réponses aux difficultés que peuvent rencontrer les actifs** lorsqu'ils sont confrontés à une rupture de leur trajectoire professionnelle. Dans l'étude d'impact annexée au projet de loi, le Gouvernement présente sa démarche comme étant « *pragmatique et ambitieuse* »¹. Il n'évite pas certaines formules convenues mais peu consistantes telles que la « *co-construction* » du CPA avec ses futurs utilisateurs afin d'adopter une démarche « *ancrée sur* » leurs parcours. Si l'association des bénéficiaires d'un dispositif à son élaboration doit être recherchée, il aurait été souhaitable, avant d'envisager la création d'un nouveau mécanisme de sécurité sociale professionnelle, dont le principe en lui-même n'est pas critiquable, **d'examiner les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du CPF et du C3P** et d'en tirer les leçons.

Ces deux comptes ont en effet rencontré des **débuts chaotiques**. Le CPF a connu une **montée en charge bien plus lente qu'anticipé**, en particulier pour les salariés. Sur l'année 2015, environ 176 000 dossiers de formation ont été validés par le biais de ce dispositif, dont environ 22 % concernait des salariés². Les experts auditionnés par vos rapporteurs ont dressé un **constat d'échec** à son sujet : **corseté** par les quelque **200 listes** de formations éligibles, qui dressent un **obstacle à l'entrée** et ne sont pas adaptées aux besoins et souhaits des personnes voulant se former. Dans leur rapport³ sur l'application de la loi du 5 mars 2014, nos collègues députés Gérard Cherpion et Jean-Patrick Gille se sont interrogés sur la **pertinence** de ces listes et leur adéquation avec les objectifs que le législateur avait fixés. Ils les ont identifiées comme un **facteur de rigidité du système de formation**, allant à l'encontre de l'objectif d'autonomisation des actifs qui est au cœur du CPF.

¹ Source : *Etude d'impact annexée au projet de loi*, p. 207.

² *Ibid.*, p. 215.

³ *Rapport d'information n° 3558, AN, quatorzième législature, 9 mars 2016.*

Vos rapporteurs partagent cette analyse. A ce jour, **à peine 60 000 salariés auraient fait usage de leur CPF**, quand le DIF, auquel il a succédé, avait été mobilisé par 530 563 personnes en 2014¹. Lors des auditions réalisées, le CPF a été qualifié de « *monstre bureaucratique dépourvu d'effet* ». Il est évident que **l'article 21 du projet de loi n'apporte aucune réponse aux difficultés du système actuel et risque au contraire de les aggraver**. Si une partie d'entre elles peuvent être mises sur le compte de l'adaptation à de nouvelles règles et à de nouveaux mécanismes, des **insuffisances structurelles**, liées notamment à la structuration de l'offre de formation et au manque de modularité des diplômes proposés, sont également en cause.

De même, **la mise en place du C3P constitue l'exemple à ne pas suivre en matière de réforme administrative** tant elle s'est révélée catastrophique. Archétype du dispositif pensé, **sans concertation préalable**, par un appareil administratif manifestement peu au fait du fonctionnement concret des entreprises, il était pourtant évident, dès les débats parlementaires ayant précédé son adoption, que le mécanisme retenu ne pourrait être mis en place qu'au prix de très importantes difficultés et qu'il représenterait une **charge bureaucratique insurmontable** pour l'écrasante majorité des entreprises concernées. Malgré les mises en garde répétées des représentants des employeurs mais aussi de parlementaires de tous bords politiques, le Gouvernement a longtemps refusé de reconnaître que le cadre initialement prévu ne pouvait être appliqué.

Il a fallu attendre le mois de mai 2015, soit cinq mois après l'entrée en vigueur des quatre premiers facteurs de pénibilité² et sept mois avant celle des six derniers, pour que le Premier ministre consente à **reporter** jusqu'au 1^{er} juillet 2016 la prise en compte de ces six facteurs puis à revoir leurs modalités de mesure et qu'à la suite des travaux d'une mission composée de notre collègue député Christophe Sirugue et de MM. Gérard Huot et Michel de Virville plusieurs **mesures de simplifications** soient adoptées. Ainsi, la loi du 17 août 2015³ a notamment **supprimé le fiche individuelle de prévention des expositions**, à laquelle s'est substituée une déclaration directe des expositions via le logiciel de paye, et permis de déterminer, à travers des **référentiels de branche**, des situations types d'exposition liées par exemple aux postes de travail.

¹ Source : Document de politique transversale « Formation professionnelle » annexé au projet de loi de finances pour 2016, p. 54.

² Travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail en milieu hyperbare, travail répétitif.

³ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 précitée.

Plus de deux ans après son adoption par le Parlement, **le C3P n'est donc toujours pas pleinement opérationnel**. Vos rapporteurs considèrent qu'il s'agit d'un **mécanisme inadapté à la prévention et à la compensation de la pénibilité au travail**, en raison tout particulièrement de l'absence d'une quelconque appréciation médicale de l'impact de son activité professionnelle sur la santé du salarié. Néanmoins, en prenant acte de son intégration dans le CPA, il convient d'apprendre des erreurs commises en chaîne sur ce dossier depuis l'automne 2013 pour éviter de les reproduire aujourd'hui.

Il semblerait pourtant que tous **les enseignements n'en n'aient pas été tirés**. C'est tout particulièrement le cas avec le **compte d'engagement citoyen**, qui ne **figurait pas dans la version initiale du projet de loi soumise au Conseil d'Etat**. Il n'apparaît que dans la deuxième saisine rectificative au projet de loi, qui a eu lieu le 15 mars, soit 48 heures avant que l'Assemblée générale du Conseil d'Etat n'examine l'ensemble du texte, et semble avoir été **élaboré dans la précipitation pour répondre à la contestation sociale** suscitée par l'avant-projet de loi.

En conséquence, **l'évaluation de son impact apparaît lacunaire et même parfois quelque peu hasardeuse**. Si vos rapporteurs partagent l'idée d'assurer une meilleure valorisation sociale et professionnelle de l'engagement bénévole de nos concitoyens, ils estiment toutefois qu'une **réflexion plus large aurait dû être engagée** sur le sujet, car **le lien direct qui est fait entre volontariat associatif et heures de formation supplémentaires est contestable**. Récompenser par ce biais des jeunes en service civique, qui n'ont pas encore fait leur entrée sur le marché du travail, peut être un moyen de les aider à surmonter les obstacles qu'ils sont susceptibles de rencontrer à cette occasion. En revanche, permettre à un salarié de suivre une formation plus longue qu'un de ses collègues qui occupe un poste identique pour la seule raison qu'il est actif dans une association pourrait être interprété comme une **rupture du principe d'égalité**, ces deux personnes étant traitées différemment alors qu'elles sont dans la même situation au regard de l'emploi.

De plus, son **périmètre est très large** et le **nombre de bénéficiaires potentiels n'est pas connu avec précision**. On sait qu'il y avait **44 000** jeunes en service civique en 2015 et que l'objectif pour 2017 est de **150 000**, qu'il y a environ **200 000** maîtres d'apprentissage, que la réserve militaire regroupe **60 000** personnes et la réserve sanitaire **1 700**. Le **nombre de bénévoles** participant à l'organe d'administration ou de direction d'une association d'intérêt général fondée depuis au moins 3 ans ou y encadrant d'autres bénévoles, selon les conditions retenues par le texte considéré comme adopté par l'Assemblée nationale, **est quant à lui impossible à établir**. Dans son

étude d'impact, réalisée sur la base du critère initial¹, le Gouvernement anticipait un **surcoût de 10 millions d'euros**, qui viendraient compléter le fonds de développement de la vie associative, déjà doté d'une telle somme, pour financer **20 heures** de CPF à **113 000 personnes** par an, en partant de l'hypothèse d'un taux de recours de **20 %** et d'un coût horaire de **22 euros**. Ce CEC concernerait au total **525 000 personnes**, pour un coût total de **46 millions d'euros**. La **fragilité** de cette estimation laisse craindre que le coût final sera en réalité bien plus élevé pour l'Etat.

D'autres aspects de cet article 21 risquent quant à eux de rester purement virtuels. C'est tout particulièrement le cas du **CPF en faveur des indépendants, des professionnels libéraux, des non-salariés et de leurs conjoints collaborateurs**. Les sept **FAF** couvrant ces publics² comptaient en 2014 **2,59 millions d'adhérents**, pour des ressources s'élevant à **248 millions d'euros**³. Sur ce total, environ **410 000 stagiaires (16 %)** ont **bénéficié d'actions de formation**, pour un coût de **163 millions d'euros**. Les contributions qu'ils perçoivent sont d'un **montant bien plus faible** que celles dues par les entreprises pour leurs salariés : alors que **pour un salarié à temps complet rémunéré au Smic** son employeur verse chaque année à son Opcv **176 euros**, soit **1 % de la rémunération totale**, un travailleur indépendant ou un professionnel libéral, hors agriculture et pêche, doit s'acquitter d'une contribution égale à **0,25 %** du plafond de la sécurité sociale, soit **96,54 euros** en 2016, auxquels viennent s'ajouter **0,09 %**, soit **34,75 euros**, au titre du conjoint collaborateur. L'accès à la formation de ces derniers reste très limité. Ainsi, dans l'artisanat, ils représentent à peine **1 %** des stagiaires.

Cet article propose donc d'offrir à ces personnes **un nouveau droit à la formation qui n'apparaît pas financé**, malgré les marges financières dont semblent disposer les FAF. Ces organismes seront les seuls, avec les chambres de métiers pour les artisans, à pouvoir fournir des abondements complémentaires afin de financer des formations plus longues. Quand bien même la durée moyenne des formations des indépendants et des non-salariés est parfois inférieure à celle des salariés (**19 heures** dans l'agriculture ou **29 heures** dans le commerce contre **27 heures** pour les salariés dans le cadre du plan de formation, mais **188 heures** chez ces derniers pour une période de professionnalisation et **752 heures** pour un congé individuel de formation), ils sont indispensables pour financer des **formations qualifiantes plus longues**, qui peuvent avoir un intérêt dans le cadre d'un

¹ Membres de l'organe d'administration ou de direction des associations d'intérêt général inscrites sur liste établie par arrêté des ministres chargés de la vie associative et de la formation professionnelle.

² L'Agefice pour les chefs d'entreprises de l'industrie, du commerce et des services ; le FAFCEA pour les artisans ; l'Afdas pour les artistes et auteurs ; le FIF-PL pour les professionnels libéraux ; le FAF-PM pour les médecins ; Vivea pour les chefs d'entreprises agricoles et Agefos-PME pour la pêche et les cultures marines.

³ Source : Document de politique transversale précité, p. 123.

projet d'évolution ou de reconversion professionnelle. En partant de l'hypothèse d'un **taux de recours annuel de 16 %**, qui est le taux de formation actuel de ce public, et d'un coût horaire de formation de **22 euros**, ce qui est inférieur à la situation actuelle, le coût annuel de 20 heures de formation est de **180,4 millions d'euros** pour les financeurs. Les FAF ne disposent de toute évidence pas des ressources pour y faire face.

Plus généralement, **le coût des mesures nouvelles proposées par cet article a fait l'objet de peu de débats à l'Assemblée nationale** alors qu'il pourrait être selon l'étude d'impact conséquent pour les principaux financeurs de la formation professionnelle, les entreprises et les régions. Au titre de l'année 2015¹, les entreprises devraient verser environ **885 millions d'euros** pour financer le CPF, et le Gouvernement estime que les dépenses liées à celui-ci devraient s'élever à **631 millions d'euros**, sa montée en charge n'étant pas encore achevée.

L'étude d'impact évalue la **dépense supplémentaire** liée à l'ouverture du CPF aux **bilans de compétences à 15 millions d'euros** et aux **formations à la création et à la reprise d'entreprise à 82,5 millions d'euros**, soit un total proche de **100 millions d'euros par an**. Les **mesures en faveur des salariés sans diplôme**, qui voient le plafond de leur CPF porté à 400 heures, pourraient coûter **entre 165 et 275 millions d'euros par an** en moyenne sur la période 2018-2027 selon les différentes hypothèses étudiées. Pour les demandeurs d'emploi sans diplôme, le coût supplémentaire serait de **121 millions d'euros**.

Comme **seul axe de travail** pour assurer le financement de ces dispositions, le Gouvernement annonce qu'il faudra procéder à des *« redéploiements au sein des fonds de la formation professionnelle »*², sans plus de précision. **Cette explication est tout à fait insuffisante pour vos rapporteurs** : quels mécanismes de formation verront leur financement **amputé** pour répondre à ces nouvelles priorités ? Alors que la contrainte budgétaire qui pèse sur la France ne devrait pas se desserrer dans un futur proche et que les fonds de la formation professionnelle, dont une part importante est soumise à une gestion paritaire, ne sont pas extensibles, **il appartient au Gouvernement d'annoncer dès maintenant les modalités précises de financement des mesures qu'il soumet au Parlement**. De même, l'inscription du **droit au retour en formation initiale** dans le CPA devrait représenter un coût compris **entre 33 et 66 millions d'euros** par an pour les régions. Alors que la baisse des dotations de l'Etat aux collectivités territoriales se poursuit, vont-elles être en mesure de prendre en charge cette dépense ?

¹ C'est-à-dire en 2016.

² Source : *Etude d'impact précitée*, p. 217.

De toute évidence, **le CPA constitue un ambitieux projet sociétal de long terme**, qui ne connaît d'équivalent dans aucun autre pays de l'Union européenne ou de l'OCDE. **Il reste toutefois à ce stade très inabouti**, et tous ses aspects n'ont manifestement pas encore été mûrement réfléchis. C'est par exemple le cas de l'interface qui doit être créée avec l'ensemble de la sécurité sociale, comme l'annonce l'étude d'impact¹. Un travail à ce sujet a-t-il déjà été engagé avec les caisses concernées ? Comment créer une interface entre l'ensemble de ces données personnelles tout en garantissant leur inviolabilité ?

Pour vos rapporteurs, **le CPA n'est pour l'instant qu'une coquille vide qu'il faut certes créer, mais dont la viabilité n'est pas garantie**. S'il ne parvient pas à **éviter les écueils** de la complexité administrative et répète le scénario du C3P, alors il est condamné à l'échec. **Dans sa version actuelle, on peut légitimement s'interroger sur sa valeur ajoutée par rapport aux dispositifs existants** : il n'ouvre aucun droit nouveau et repose entièrement sur le CPF et le C3P. **Le compte d'engagement citoyen aurait pu être mis en place indépendamment du CPA**. Enfin, vos rapporteurs soulignent que **si le principal atout du CPA est son offre de services numériques, alors il n'était pas nécessaire de passer par la loi pour la créer**.

Votre commission a adopté cinq amendements à cet article dont un amendement de coordination (COM-409). A l'initiative de ses rapporteurs, **elle a rendu au CPA son périmètre initialement envisagé**, et celui sur lequel les partenaires sociaux s'étaient entendus, en **supprimant le CEC** et prévoyant que le CPA serait **clos au départ à la retraite de son titulaire**. Elle a également **simplifié le C3P** en le limitant aux quatre facteurs de pénibilité actuellement en vigueur, la mesure des six autres étant, dans certains secteurs ou certaines entreprises, inapplicable. Elle a enfin invité les partenaires sociaux à **engager avant le 1^{er} octobre 2016, une concertation sur l'amélioration des modalités de prévention de la pénibilité** (amendement COM-157).

Sur proposition de notre collègue Loïc Hervé, elle a **majoré de 25 % les droits des salariés saisonniers** au titre du CPF (amendement COM-308). Elle a également corrigé **deux malfaçons du texte de l'Assemblée nationale** afin de prévoir la **prise en charge, au titre du CPF, des actions d'évaluation préalable des compétences** des personnes souhaitant acquérir le socle de connaissances et de compétences (amendement COM-191) et de **rendre éligibles à ce même dispositif les actions de formation à destination des créateurs d'entreprise** (amendement COM-408).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ p. 213.

*Article 21 bis A**(art. L. 6321-1 et L. 6324-1 du code du travail)***Acquisition des titres et diplômes professionnels par blocs de compétences**

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue député Jean-Patrick Gille retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à permettre l'acquisition de blocs de compétences dans le cadre de la préparation de titres et diplômes professionnels par le biais du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Selon l'exposé sommaire accompagnant l'amendement dont cet article 21 bis A est issu, ce dernier a pour objet de transposer au **plan de formation** et à la **période de professionnalisation** une des caractéristiques du **compte personnel de formation** (CPF) : la possibilité d'acquérir, grâce à cet outil, un ou plusieurs **blocs de compétences** composant un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

En l'état actuel du droit, l'article L. 6323-6 du code du travail dispose en effet que les formations éligibles au CPF doivent notamment être choisies parmi celles sanctionnées par une **certification** inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir « *une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences* ».

La nature des formations pouvant être suivies dans le cadre du plan de formation, établi à l'initiative de l'employeur, n'est **pas définie par la loi**, tandis que la période de professionnalisation, qui a pour objet de « *favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi* » des salariés (art. L. 6324-1), doit conduire à l'acquisition :

- d'une formation qualifiante inscrite au RNCP, reconnue dans les classifications d'une branche ou faisant l'objet d'un certificat de qualification professionnelle ;

- du socle de connaissances et de compétences ;

- d'une certification inscrite à l'inventaire des certifications transversales établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Par ailleurs, le présent article vise également à rendre applicables aux deux dispositifs de formation précités le régime juridique du CPF relatif au « *financement de l'évaluation* » du **socle de connaissances et de compétences**, faisant sans doute référence ici aux dispositions de l'article 21 du projet de loi qui, dans sa version initiale, rendait éligibles de droit au CPF les actions « *permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement à l'acquisition* » du socle de connaissances et de compétences.

II - La position de votre commission

Concernant le **plan de formation**, cet article 21 *bis* A semble avant tout être destiné à **attirer l'attention du Gouvernement sur une difficulté ponctuelle** rencontrée dans le système de formation qu'il n'appartient pas forcément à la loi de régler. En effet, il appartient à l'entreprise, éventuellement en lien avec son Opcv, de définir les actions de formation qu'elle souhaite voir figurer dans son **plan de formation**. La loi n'impose **aucune contrainte** en la matière, seul l'article D. 6321-1 du code du travail disposant que les actions de formation financées par l'employeur « *se déroulent conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés* » et que les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre doivent être précisés.

S'agissant de la **période de professionnalisation**, vos rapporteurs tiennent à souligner qu'un **amendement** de notre collègue député Gérard Cherpion et de plusieurs membres du groupe Les Républicains, retenu par le Gouvernement à l'article 34 du projet de loi, vient modifier l'article L. 6324-1 pour permettre **l'acquisition de blocs de compétences**. Sur ce point, le présent article 21 *bis* A est donc déjà **satisfait**.

Vos rapporteurs tiennent toutefois à souligner que **le concept de bloc de compétences reste très embryonnaire** dans le système de formation français, puisque sa consécration législative remonte à la loi du 5 mars 2014¹ et à la création du CPF. Depuis lors, seule la loi du 17 août 2015², en instituant une certification visant à rassembler les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentation du personnel, a prévu que celle-ci serait enregistrée en blocs de compétence au sein de l'inventaire des certifications transversales établi par la CNCP (art. L. 6112-4).

La définition même du bloc de compétences n'est à ce jour pas arrêtée. Dans un rapport de novembre 2015³ consacré à l'introduction de blocs de compétences dans les diplômes professionnels, l'inspection générale de l'éducation nationale (Igen) et l'inspection générale de l'enseignement supérieur et de la recherche (Igaenr) le définissait comme un « *ensemble de compétences attachées à un ensemble (bloc) cohérent d'activités professionnelles connexes* »⁴. Les inspecteurs ne recommandaient pas que ces blocs constituent la totalité d'un diplôme mais qu'ils soient accompagnés de blocs de culture générale et de blocs de culture professionnelle.

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 précitée.

² Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 précitée, art. 5.

³ Jean-Michel Paguet (Igen), Pascal-Raphaël Ambrogi (Igaenr), « Introduction de blocs de compétences dans les diplômes professionnels », rapport n° 2015-078, novembre 2015.

⁴ *Ibid.*, p. 63.

Il faut toutefois souligner que ces blocs de compétences ne sont pas « hors sol » et que **leur acquisition ne constitue pas une finalité en soi**, mais bien une étape vers un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. Ils sont un atout pour faciliter et diversifier les modalités d'accès à ceux-ci, en particulier à travers la validation des acquis de l'expérience. Toutefois, comme le souligne le rapport, l'introduction de blocs de compétences dans les diplômes professionnels nécessite « *un repérage au sein du RNCP de ces blocs de compétences et de leur rattachement à un diplôme* »¹. A ce jour, **ce travail n'a pas été réalisé**. Selon les informations communiquées à vos rapporteurs lors des auditions qu'ils ont réalisées, **90 %** des diplômes ne sont actuellement pas modularisés et sont caractérisés par leur très grande **rigidité pédagogique**, se déroulant notamment sur une session annuelle unique.

Par ailleurs, concernant le second volet du présent article, il est **étonnant** de constater que son auteur est également celui de l'amendement qui, à l'article 21, a retiré de la loi l'éligibilité de droit, au titre du CPF, des actions d'évaluation préalable des personnes souhaitant obtenir le socle de connaissances et de compétences, estimant qu'une telle précision relevait du domaine réglementaire. Il y a donc une **contradiction** entre la volonté d'inscrire dans la loi que les modalités de financement de cette évaluation par le CPF sont applicables à la période de professionnalisation et au plan de formation et supprimer celles-ci du projet de loi. Plus généralement, **la réflexion sur cet article semble inaboutie**.

Toutefois, afin que la réflexion sur cet article se poursuive et que des précisions supplémentaires soient obtenus du Gouvernement, vos rapporteurs ont proposé à la commission d'apporter des corrections juridiques à cet article afin notamment d'insérer son contenu dans le code du travail (amendement **COM-192**).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ *Ibid.*, p. 94.

Article 21 bis B

(art. L. 6331-48, L. 6331-48-1, L. 6331-50, L. 6331-51, L. 6331-54 et L. 6331-54-1 du code du travail ; article 8 de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs ; art. 1601, 1601 B et 1609 quater viciés B du code général des impôts)

**Recouvrement de la contribution à la formation professionnelle
des travailleurs indépendants**

Objet : Cet article, issu d'un amendement de nos collègues députés Fabrice Verdier et Sylviane Bulteau retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à simplifier le recouvrement de la contribution à la formation professionnelle des travailleurs indépendants et des artisans en le confiant dans son intégralité aux Urssaf.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Les **travailleurs indépendants**, membres des professions libérales ou non-salariés, qu'ils soient inscrits au registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au répertoire des métiers, doivent s'acquitter chaque année d'une **contribution à la formation professionnelle** (CFP). Le taux de la CFP est, en application de l'article L. 6331-48 du code du travail, de **0,25 %** du plafond annuel de la sécurité sociale, soit **96,54 euros** en 2016. Ceux qui reçoivent le concours de leur conjoint collaborateur voient ce taux porté à **0,34 %**, soit **131,29 euros**. La CFP est versée à l'un des **fonds d'assurance-formation** (FAF) des non-salariés. Ceux-ci ont un **champ professionnel défini** : l'Agefice pour le commerce, l'industrie et les services, le Fafcea pour l'artisanat, le FIF-PL pour les professions libérales et le FAF-PM pour les professions médicales. Deux Opca gèrent également la CFP de certains non-salariés : l'Afdas pour les artistes-auteurs et Agefos-PME pour le secteur de la pêche.

Dans le **domaine agricole**, Vivea est le FAF des chefs d'exploitation et d'entreprise. Leur CFP répond à un **régime spécifique** et s'élève à **0,3 %** des revenus qui servent d'assiette au calcul des cotisations sociales, dans une fourchette comprise entre **0,17 %** (65,65 euros) et **0,89 %** (343,68 euros) du plafond annuel de la sécurité sociale¹.

¹ Art. L. 718-2-1 et D. 718-16 du code rural et de la pêche maritime.

La CFP des **chefs d'entreprise artisanale** est soumise à des **règles dérogatoires**. Elle s'élève à **0,29 %** du plafond de la sécurité sociale (111,99 euros) et se décompose en **deux fractions** : la plus importante (**0,17 %**) est affectée au Fafcea¹ et la seconde (**0,12 %**) est versée aux chambres régionales de métiers et de l'artisanat, aux chambres de métiers et de l'artisanat de région et à l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA) pour **financer des actions de formation** de leurs ressortissants à la **gestion** et au **développement** de leur entreprise².

Par ailleurs, la CFP des travailleurs indépendants de la **pêche maritime** s'élève à **0,15 %** (57,92 euros) du plafond de la sécurité sociale³.

Il faut enfin noter que les travailleurs indépendants bénéficiaires du **régime micro-social** doivent s'acquitter en sus d'une **contribution** égale à **0,1 %** de leur chiffre d'affaires annuel lorsqu'ils exercent une activité commerciale ou **0,2 %** lorsqu'ils réalisent des prestations de services ou font partie des professions libérales. Dans l'artisanat, ce taux est porté à **0,3 %**⁴.

Le **recouvrement** de la CFP est **assuré par plusieurs organismes**, en fonction du **statut** de celui qui l'acquitte. Le **régime social des indépendants** (RSI) la collecte pour les commerçants, le **Trésor public** s'en charge pour les artisans, tout comme l'**Urssaf** pour les professions libérales. Pour les exploitants agricoles, le recouvrement relève des **caisses de la mutualité sociale agricole** (MSA).

Le présent article 21 *bis* B cherche à apporter des clarifications au régime juridique de la CFP pour le rendre plus intelligible et à unifier son recouvrement, hors agriculture et pêche, sous l'égide de l'Urssaf.

Le **paragraphe I** de l'article modifie les dispositions du code du travail relatives à la CFP. Il réécrit son article L. 6331-48 pour y faire figurer **l'ensemble des règles relatives à la CFP** des indépendants, des professionnels libéraux et des non-salariés, artisans compris. Dans sa nouvelle rédaction, cet article rappelle donc que les indépendants relevant des groupes des **professions industrielles et commerciales** et des **professions libérales** au sens des règles d'affiliation obligatoire au RSI doivent verser chaque année une CFP s'élevant à **0,25 %** du plafond de la sécurité sociale ou **0,34 %** lorsque leur **conjoint collaborateur** participe à leur activité.

Il rassemble pour la première fois au sein du code du travail le **cadre juridique de la CFP des artisans**, qui était jusqu'à présent dispersé entre plusieurs articles du code du travail et du code général des impôts. Il fait notamment figurer dans la loi le **taux global de 0,29 %**, qui devait aujourd'hui être obtenu en additionnant le montant de chacune des deux fractions. Ces dernières restent inchangées : **0,12 %** en faveur des chambres des métiers et **0,17 %** au profit du Fafcea.

¹ Art. 1601 B du code général des impôts.

² Art. 1601 du code général des impôts.

³ Art. L. 6331-53 du code du travail.

⁴ Art. L. 1609 quaterovies B du code général des impôts.

Les règles spécifiques applicables aux bénéficiaires du **régime micro-social** ne connaissent qu'une légère **évolution formelle**. Le champ de la contribution de **0,1 %** ou de **0,2 %** reste inchangé, bien que les **références juridiques** visant à les définir, en particulier en se référant, pour le commerce, à la « *première catégorie définie au dernier alinéa du 1 de l'article 50-0 du code général des impôts* », c'est-à-dire aux indépendants dont le commerce principal est de vendre « *des marchandises, objets, fournitures, et denrées à emporter ou à consommer sur place, ou de fournir le logement, à l'exclusion de la location, directe ou indirecte, de locaux d'habitation meublés ou destinés à être loués meublés, autres que ceux mentionnés aux 2° et 3° du III de l'article 1407¹* », soient **modifiées**, sans améliorer la clarté de l'article. Le taux de **0,3 %** applicable aux artisans est inséré dans le code du travail.

L'article procède ensuite à une coordination à l'article L. 6331-48-1 puis réécrit l'article L. 6331-50 afin de déterminer les **modalités d'affectation** de la CFP. Elle a vocation à être versée à un **FAF**, à l'exception de la fraction de **0,12 point** des **0,29 %** dus par les artisans et destinée aux chambres des métiers. Cette contribution doit bénéficier aux structures régionales de l'artisanat et est soumise à un **plafond individuel** pour chacune d'entre elles. Ce dernier répond à des **modalités de calcul complexes**, sur la base de celles retenues à l'heure actuelle pour la taxe additionnelle à la cotisation foncière des entreprises, qui fait partie de la **taxe pour frais de chambres** de métiers et de l'artisanat. Le **plafond individuel**, pour chaque structure, est décomposé en **deux sous-plafonds**, dont le second est lié au droit additionnel de 0,12 % qui fait partie de la CFP des artisans (cf. *supra*). La valeur de ce second sous-plafond est répartie au prorata des sommes recouvrées par l'Urssaf et les caisses générales de sécurité sociale des départements d'outre-mer au profit de chacune des chambres.

La part de **0,17 %** de la CFP des artisans est quant à elle destinée au Fafcea, dans la limite d'un **plafond de 54 millions d'euros par an**. Les **sommes excédant ce montant**, ainsi que celles dépassant les plafonds individuels applicables chaque chambre pour la première fraction, **sont reversées au budget de l'Etat**.

Le **recouvrement** de la CFP est abordé à l'article L. 6331-51. **L'intervention du RSI dans cette procédure est supprimée, au profit de l'Urssaf**. De même, le Trésor public perd le rôle qu'il occupait jusqu'à présent pour les artisans par la suppression des dispositions relatives à la CFP dans le code général des impôts (cf. *infra*). La **temporalité de la collecte est modifiée** : alors que le versement avait jusqu'à présent lieu au mois de février de l'année suivant celle au titre de laquelle la contribution était due, il intervient désormais au mois de **décembre de l'année en cours**.

¹ C'est-à-dire les meublés de tourisme et les chambres d'hôtes.

Les chambres régionales de métiers, de métiers de région et l'APCMA sont ajoutées à la liste des organismes auxquels une partie du montant de la CFP est reversée par l'Urssaf. Enfin, deux articles renvoyant au code général des impôts pour déterminer le régime de la CFP des artisans sont abrogés.

L'article 21 *bis* B modifie ensuite l'article 8 de l'ordonnance du 18 décembre 2003¹, qui détermine les **règles de mise en œuvre du droit à la formation professionnelle des chefs d'entreprise artisanale**. Il procède à une coordination juridique pour tenir compte des modifications effectuées au code du travail et supprime la mention selon laquelle la CFP est recouvrée dans les mêmes conditions que la taxe pour les frais de chambre.

Il tire enfin les conséquences, au sein du code général des impôts, du regroupement dans le code du travail des dispositions relatives à la CFP des artisans en allégeant l'article 1601 de son contenu transféré et en abrogeant deux articles rendus obsolètes, qui traitent aujourd'hui respectivement de la part de la contribution destinée au Fafcea (art. 1601 B) et du montant de celle des artisans soumis au régime micro-social (art. 1609 *quater* B).

Le **paragraphe IV** de l'article détermine ses **conditions d'entrée en vigueur**. Il s'appliquera à **compter du 1^{er} janvier 2018** : la CFP devra donc être acquittée deux fois cette année-là, la première au mois de février au titre de l'année 2017 et la seconde au mois de décembre l'activité de 2018.

II - La position de votre commission

Le présent article constitue la **traduction** de l'une des **recommandations** que les députés auteurs de l'amendement dont il est issu avaient formulées dans le rapport qu'ils ont remis au Premier ministre en septembre 2015 sur le fonctionnement du RSI². Ils préconisaient de **confier à un opérateur unique le recouvrement de la CFP**³, en soulignant que la situation actuelle, qui fait cohabiter aux moins trois organismes, crée un **risque de double appel de cotisation** pour les artisans également inscrits au RCS. Ils suggéraient toutefois de confier cette tâche à la direction générale des finances publiques (DGFIP), ce qui n'est le choix fait aujourd'hui.

Vos rapporteurs **approuvent**, sur le principe, cette mesure de simplification et la décision prise d'unifier le recouvrement de cette contribution auprès de l'Urssaf.

¹ Ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs ; JO 20 décembre 2003.

² Sylviane Bulteau, Fabrice Verdier, « Rapport à Monsieur le Premier ministre sur le fonctionnement du RSI dans sa relation avec les usagers », 21 septembre 2015.

³ *Ibid.*, p. 30.

Il est toutefois regrettable qu'un tel article, d'une **grande complexité juridique**, ait été inséré dans le projet de loi sans débat à la faveur du recours à la procédure prévue à l'article 49, alinéa 3, de la Constitution et qu'il n'ait donc été **accompagné d'aucune étude d'impact** permettant de connaître le nombre de professionnels concernés ou encore les conditions précises dans lesquels ce transfert va être effectué.

Il en résulte d'importantes incohérences juridiques dans son dispositif, avec notamment des renvois erronés à des dispositions obsolètes, qui ont pu laisser craindre aux principaux intéressés, les artisans et leurs structures consulaires, une remise en cause de leur droit à la formation et de son financement.

Alors que les dysfonctionnements liés aux procédures actuelles avaient été mis en lumière plusieurs mois avant le dépôt du projet de loi à l'Assemblée nationale, le Gouvernement avait tout à fait la possibilité de soumettre cette disposition au Conseil d'Etat et l'intégrer à son texte initial, dans un souci de rigueur juridique et de clarté de la loi.

Vos rapporteurs ont souhaité **corriger les principales incohérences juridiques** de cet article. Votre commission a donc, sur leur proposition, **rétabli la définition actuelle des artisans redevables de la CFP**, c'est-à-dire les **personnes inscrites au répertoire des métiers**, car il s'avère que certaines **professions considérées comme artisanales par le RSI ne relèvent pas des chambres de métiers et de l'artisanat** tandis que d'autres, qui entrent pourtant dans le champ de l'artisanat, dépendent du groupe des commerçants (amendement COM-193). Elle a également supprimé une disposition faisant perdre toute cohérence juridique à l'article 1601 du code général des impôts (amendement COM-195) et a adopté trois amendements de coordination ou corrigeant une erreur de référence (amendements COM-194, COM-410 et COM-411).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 21 bis (supprimé)

Concertation sur le périmètre du compte personnel d'activité

Objet : Cet article, inséré dans le projet de loi par la commission des affaires sociales à l'initiative de son rapporteur, demande à ce qu'une concertation soit ouverte avec les partenaires sociaux sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le compte personnel d'activité.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Sur proposition de son rapporteur, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a complété le projet de loi par cet article 21 *bis* afin que des travaux paritaires soient engagés dès l'automne 2016 sur le périmètre du compte personnel d'activité.

Il invite les pouvoirs publics à engager avec les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, c'est à dire la CGT, la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC côté salariés et le Medef, la CGPME et l'UPA côté employeurs, une **concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés au CPA**. Ces organisations seraient libres, le cas échéant, d'ouvrir une négociation sur le sujet.

Aucun amendement à cet article n'a été retenu dans le texte considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

II - La position de votre commission

Le CPA doit voir le jour le **1^{er} janvier 2017** et comprendre dans un premier temps, en application de l'article 21 du présent projet de loi, le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le compte d'engagement citoyen. Alors que **d'importantes difficultés** sont apparues dans les premières années qui ont suivi la création du CPF et du C3P, certaines n'ayant toujours pas trouvé de réponse satisfaisante, **il semble quelque peu prématuré à vos rapporteurs d'engager dès aujourd'hui une réflexion sur l'élargissement du CPA**.

De plus, alors que le CPF et le C3P sont des dispositifs universels faisant l'objet d'un **financement mutualisé** et gérés en dehors de l'entreprise, d'autres mécanismes souvent cités parmi ceux susceptibles de venir compléter le CPA ne le sont pas. Il en va ainsi du **compte épargne-temps (CET)**, dont seuls **12 %** des salariés et **26 %** des cadres, mais seulement **7 %** des ouvriers, étaient titulaires en 2010¹. Un salarié peut ainsi alimenter son CET en temps ou en argent et, s'il n'a pas fait usage de ses droits à son départ de l'entreprise, obtenir une indemnité correspondant à la valeur monétaire de ceux-ci ou les faire consigner à la Caisse des dépôts en vue d'un déblocage ultérieur. **Il est toutefois difficilement envisageable de voir un salarié ayant accumulé des jours de congé sur son CPA demander à en bénéficier chez un nouvel employeur**.

La ministre a elle-même soulevé, lors de son audition par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, les « *très nombreuses questions en termes d'opérationnalité* » soulevées par l'intégration du CET au CPA. **Dans l'attente qu'une réponse satisfaisante** et ne faisant pas peser de charges supplémentaires sur les entreprises y soit apportée, il apparaît à vos rapporteurs qu'**il convient de surseoir à toute concertation concernant l'élargissement du CPA**. Votre commission a adopté leur amendement COM-196 en ce sens.

Votre commission a supprimé cet article.

¹ Source : « Heures supplémentaires et rachat de jours de congé : les dispositifs d'allongement du temps de travail vus par les salariés » ; Dares analyses n° 54, juillet 2011, p. 2.

Article 22

**Création par ordonnance du compte personnel d'activité
pour les agents publics**

Objet : Cet article vise à habilitier le Gouvernement à procéder, par ordonnance, à l'adaptation du compte personnel d'activité à la situation et aux besoins particuliers des agents publics.

I - Le dispositif proposé

En application de l'article 38 de la Constitution, selon lequel le Gouvernement peut, « pour l'exécution de son programme, demander au Parlement l'autorisation de prendre par ordonnances, pendant un délai limité, des mesures qui sont normalement du domaine de la loi », l'article 22 du projet de loi habilite celui-ci à mettre en place par ce biais **le compte personnel d'activité (CPA) dans la fonction publique.**

Le **paragraphe I** de cet article précise les **spécificités** de ce CPA par rapport à celui des salariés du secteur privé : il **ne comprendra pas le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)**, dont ne bénéficient pas les fonctionnaires, mais est destiné à **informer** son titulaire sur ses « *droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle* » et à permettre leur utilisation. L'ordonnance doit également définir les modalités d'utilisation et de gestion du compte, ainsi que les règles de portabilité applicables en cas de changement d'employeur public, le cas échéant de statut, et de maintien des droits éventuellement acquis sur le CPA durant une période d'activité salariée antérieure l'entrée dans la fonction publique. Elle doit enfin prévoir les adaptations nécessaires pour ce public à la plateforme numérique de services associée au CPA et instituée par l'article 21 du projet de loi.

Le champ de l'habilitation est toutefois plus large que la seule question du CPA pour les agents publics. Avec cet article 22, le Gouvernement est autorisé à renforcer les garanties en matière de formation dont ces derniers bénéficient, notamment les droits et congés qui y sont liés.

L'ordonnance traitera également de la santé des agents publics, puisque le Gouvernement envisage d'améliorer, en leur faveur, la prévention et l'accompagnement de l'inaptitude physique, les droits et congés pour raisons de santé ainsi que le régime des accidents de service et des maladies professionnelles.

Le **paragraphe II** fixe à **neuf mois** le délai d'habilitation dans lequel le Gouvernement devra prendre l'ordonnance prévue au présent article. Il lui impose ensuite de déposer devant le Parlement un **projet de loi de ratification** de cette ordonnance **dans un délai de six mois** suivant sa publication.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a, sur proposition de son rapporteur, adopté **trois amendements rédactionnels** à cet article.

Aucun amendement supplémentaire n'a été retenu dans le texte considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

III - La position de votre commission

Le caractère universel du CPA implique son extension à tous les agents publics. Toutefois, les très importantes différences en matière de statuts, de droits à la formation, d'évolution de carrière ou encore de retraite entre les salariés du secteur privé et les agents publics et, parmi ces derniers, entre les trois fonctions publiques (d'Etat, territoriale et hospitalière), rendent nécessaires de **nombreuses adaptations par rapport au cadre général** établi par l'article 21 du projet de loi.

Les **défis** à relever sont nombreux, et **le Gouvernement reste très imprécis**, aux yeux de vos rapporteurs, sur le résultat qu'il souhaite atteindre. **Plusieurs facteurs parfois contradictoires doivent être pris en compte** pour refléter la diversité des trois fonctions publiques. En matière de formation tout d'abord, les agents publics, hormis ceux employés sous contrat de droit privé, ne bénéficient pas du CPF. Ils ont un **taux d'accès annuel à la formation** qui est supérieur à des salariés du secteur privé (**63 %** contre **48 %**)¹. Toutefois, si un **droit individuel à la formation (DIF)** leur est reconnu², il reste, comme le souligne l'étude d'impact annexée au projet de loi, peu utilisé : environ **26 000** journées de formation ont eu lieu à ce titre dans la fonction publique d'Etat (hors éducation nationale) en 2013 et, en 2012, parmi les agents ayant suivi au moins une formation non diplômante, seuls **11 %** ont fait usage de leur DIF³.

¹ Source : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique », édition 2015, p. 259.

² Depuis les lois n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique pour la fonction publique d'Etat, n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale pour la fonction publique territoriale et n° 2007-148 du 2 février 2007 précitée pour la fonction publique hospitalière.

³ Source : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, *op. cit.*, p. 276.

Des inégalités d'accès perdurent selon le niveau de formation initiale (33 % des agents n'ayant aucun diplôme ont bénéficié d'une formation en 2012, contre 72 % de ceux ayant un diplôme de niveau supérieur à bac+2) et la catégorie hiérarchique (53 % des agents de catégorie C ont pu suivre une formation en 2012, contre 72 % de ceux de catégorie A)¹.

De plus, **les ressources disponibles pour financer des actions de formation varient fortement entre les trois fonctions publiques.** Alors que le **taux de la cotisation des employeurs territoriaux** au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a été abaissé de 1 % à 0,9 % de leur masse salariale par la loi de finances pour 2016², les structures relevant du champ de la **fonction publique hospitalière** doivent consacrer au financement de leur plan de formation, dont relève le DIF, au moins **2,1 %** de leur masse salariale. Elles ont ainsi versé à ce titre en 2014 **531,6 millions d'euros** à l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), qui est l'Opca de la fonction publique hospitalière, alors que le montant de la cotisation perçue par le CNFPT s'élevait en 2013 à **339 millions d'euros**³. L'Etat assure quant à lui directement le financement de la formation de ses agents.

Au vu de cette hétérogénéité, il convient de s'interroger sur la portée que pourrait avoir le CPA pour les agents publics et la mesure dans laquelle les règles qui leur sont applicables en matière de formation pourraient être davantage harmonisées, sans ressources supplémentaires que leurs employeurs, en particulier territoriaux, seraient aujourd'hui dans l'incapacité de fournir. **Le Gouvernement est resté très flou sur ses intentions en la matière**, mais on peut raisonnablement supposer qu'une **meilleure information** des personnes sur leurs droits à la formation se traduira par un **recours accru** à ceux-ci, et donc à une **augmentation** soit des **besoins financiers** pour y répondre, soit des **refus** opposés aux demandes. De même, le Gouvernement n'a pas fait part de ses hypothèses de travail concernant la **portabilité des droits inscrits sur le CPA** d'un agent et l'impact financier de cette règle, en particulier dans le cas de personnes intégrant la fonction publique après avoir acquis des droits au titre du CPF ou du C3P dans le privé.

En effet, tout comme le CPF, **le C3P ne s'applique pas aux fonctionnaires.** Dans la fonction publique, **la pénibilité est compensée par un départ anticipé à la retraite pour les agents qui occupent un emploi classé dans la catégorie active**, par opposition à la catégorie sédentaire, dont le principe remonte au XIX^e siècle. Il s'agit des emplois « *présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles* »⁴ dont la liste est fixée par décret en

¹ *Ibid.*, p. 259.

² Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, art. 167 ; JO 30 décembre 2015.

³ Source : Rapport général n° 164 (2015-2016) d'Albéric de Montgolfier, rapporteur général, sur le projet de loi de finances pour 2016, tome III, annexe n° 26 « Relations avec les collectivités territoriales » (Charles Guéné et Claude Raynal, rapporteurs spéciaux), 19 novembre 2015.

⁴ Article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Conseil d'Etat pour la fonction publique d'Etat, et par arrêté interministériel pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Après **17 ans** de service dans la catégorie active, un agent peut partir à la retraite à 57 ans. **Cette approche collective n'est pas conciliable avec la logique individuelle du C3P**, qui a pourtant l'avantage d'offrir aux salariés, avant que les effets de l'exposition prolongée aux facteurs de pénibilité ne soient irréversibles, une possibilité de reconversion par la formation. Dans ces conditions, il appartient au Gouvernement et aux employeurs publics de prendre les mesures appropriées pour **développer la prévention et améliorer la connaissance des risques professionnels** parmi les emplois qu'ils offrent. C'est en ce sens qu'il faut comprendre, aux yeux de vos rapporteurs, l'habilitation demandée par le présent article pour « *renforcer les garanties applicables aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique* ».

Le **principe** même du CPA se heurte à l'un des **fondements** du droit de la fonction publique, le **caractère statutaire et non individuel des droits des agents**. C'est à ce titre que plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ont rejeté cet article lorsqu'il leur a été soumis pour avis. Vos rapporteurs ne partagent pas ce point de vue et ne voient **pas d'incompatibilité entre la mise en place du CPA et le statut de la fonction publique**, même si celui-ci fait peser des contraintes absentes dans le secteur privé. Cela ne signifie pas pour autant que les représentants des agents publics ne doivent pas être associés à l'élaboration de l'ordonnance. L'étude d'impact annexée au projet de loi annonce d'ailleurs que le Gouvernement conduira **deux cycles de concertation** avec eux à cette fin. Toutefois, il est à craindre qu'au final ce ne soit qu'une **coquille vide** qui soit mise en place, dont **la portée sera encore plus restreinte que celle du CPA pour les salariés** et qui n'en aura que le nom, sans rompre avec les limites du modèle de formation, de prévention de la pénibilité et de construction des parcours professionnels dans les trois fonctions publiques.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 22 bis

**Création par ordonnance du compte personnel d'activité
pour les agents des chambres consulaires**

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, habilite celui-ci à définir par ordonnance le régime juridique du compte personnel d'activité des agents des chambres consulaires.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Sur le modèle de l'article 22 en faveur des agents publics, le présent article 22 *bis* habilite le Gouvernement à transposer par ordonnance, en vertu de l'article 38 de la Constitution, le **compte personnel d'activité (CPA)** en faveur des **agents des chambres consulaires**. Ceux-ci ont en effet un **statut spécifique**, défini en application de la loi du 10 décembre 1952¹ par une commission paritaire nationale (CNP) et **distinct de celui de la fonction publique sans toutefois relever du droit privé**, qu'il s'agisse des agents des chambres de commerce et d'industrie², des chambres d'agriculture³ ou des chambres de métiers et de l'artisanat⁴.

Le **champ de l'habilitation** est identique à celui retenu par l'article 22 : le CPA des agents des chambres consulaires a pour objectif principal de les **informer sur leurs droits à formation et droits sociaux liés à leur carrière professionnelle**, et permettre **l'utilisation** de ceux qui y sont inscrits (1°). L'ordonnance doit également définir les **modalités d'utilisation et de gestion** du compte (2°), ainsi que les **règles de portabilité des droits** en cas de changement d'employeur ou de statut mais également de ceux éventuellement obtenus antérieurement à l'acquisition de la qualité d'agent des chambres consulaires, au cours d'une période d'activité professionnelle dans le secteur privé (3°). Enfin, comme pour les fonctionnaires, la **plateforme de services en ligne** doit être adaptée à la situation spécifique de cette catégorie de bénéficiaires (4°).

¹ Loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers ; JO 11 décembre 1952.

² Arrêté du 25 juillet 1997 relatif au statut du personnel de l'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, des chambres régionales de commerce et d'industrie et des groupements interconsulaires, NOR: ECOA9710005A ; JO 2 août 1997.

³ Arrêté du 20 mars 1972 relatif au statut du personnel administratif des chambres d'agriculture ; JO 9 avril 1972.

⁴ Avis relatif au statut adopté par la commission paritaire nationale 52 réunies le 13 novembre 2008, NOR : ECEA0830346V ; JO 6 janvier 2009.

La **durée de l'habilitation** est identique à celle prévue à l'article 22, c'est-à-dire **neuf mois** à compter de la publication du présent projet de loi. Ensuite, un délai de **six mois** est ouvert à compter de la publication de l'ordonnance pour déposer devant le Parlement un projet de loi de ratification.

II - La position de votre commission

L'**universalité du CPA** implique que tous les actifs, quel que soit le statut ou régime juridique spécial sous l'empire duquel ils exercent leur activité professionnelle, aient accès à ce dispositif. **Aucune raison objective ne justifie d'en exclure les agents des chambres consulaires**, auxquels ni le code du travail, ni le statut de la fonction publique ne s'appliquent.

L'exposé sommaire accompagnant l'amendement dont est issu le présent article fait état de **43 000 salariés concernés**. Il est regrettable qu'il s'agisse là du seul élément disponible sur l'impact de cet article, alors qu'il était prévisible qu'une telle adaptation du CPA serait nécessaire dès le stade préliminaire de l'élaboration du projet de loi. Les éléments concernant la fonction publique étant déjà lacunaires (cf. *supra*), il aurait été opportun que le Gouvernement puisse présenter au Parlement des **pistes de travail** sur le périmètre qu'il est envisagé de donner à ce compte et sur les points qui le distingueront du CPA des salariés du secteur privé ou des agents de l'une des trois fonctions publiques.

Vos rapporteurs tiennent par ailleurs à souligner que **la question du statut des personnels des chambres consulaires n'est pas une problématique nouvelle pour votre commission des affaires sociales**. Consciente des **inégalités** qu'il peut susciter avec les salariés du secteur privé et les fonctionnaires, elle avait demandé au Gouvernement, dans le cadre de l'examen du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi¹ et à l'initiative de son rapporteur, notre ancien collègue Claude Jeannerot, de réaliser un **rapport sur l'articulation entre le code du travail et les statuts des personnels consulaires**. Force est de constater que ce rapport n'a **jamais été remis**, seul un rapport thématique sur l'articulation entre le code du travail et le statut des personnels des chambres d'agriculture ayant été réalisé par le Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) en janvier 2014², qui avait conclu au caractère « *plutôt avantageux* »³ de ce statut au regard de la législation sociale générale.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Devenu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 précitée, art. 26.

² CGAAER, « Rapport relatif à l'articulation entre le code du travail et le statut du personnel des chambres d'agriculture (art 26 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) », janvier 2014.

³ *Ibid.*, p. 19.

Article 23

(art. L. 5131-3 à L. 5131-8 et L. 5134-54 du code du travail
et art. 244 quater G du code général des impôts)

**Parcours contractualisé d'accompagnement
et généralisation de la garantie jeunes**

Objet : *Cet article crée un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'autonomie et l'emploi et vise à généraliser la garantie jeunes.*

I - Le dispositif proposé

Le titre III du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail porte sur des aides à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi. Au sein de ce titre, la section 3 du chapitre I^{er} est relative à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et comporte deux sous-sections.

L'article unique de la première sous-section (art. **L. 5131-3**) énonce le droit, pour tout jeune de 16 à 25 ans « *en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle* », à un accompagnement visant à son insertion professionnelle.

Au sein de la seconde sous-section, l'article **L. 5131-4** permet lui, à tout jeune « *rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle* », de bénéficier d'un accompagnement personnalisé sous la forme d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (**Civis**), conclu avec l'Etat. L'article **L. 5131-5** prévoit l'affiliation au régime général de la sécurité sociale des jeunes ayant conclu un contrat de ce type.

Enfin, l'article **L. 5131-6** prévoit une allocation versée par l'Etat au jeune titulaire d'un Civis.

Le présent article renomme la section 3 « Droit à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie » et supprime la subdivision en deux sous-sections. Par ailleurs, l'ensemble des articles de cette section sont modifiés.

L'accompagnement mentionné à l'article L. 5131-3 devient un accompagnement « *vers l'autonomie et l'emploi* ».

L'article L. 5131-4 ne prévoit plus un accompagnement spécifique mais précise que l'accompagnement prévu à l'article L. 5131-3 « *peut prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (...) élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins* ».

L'article L. 5131-5 prévoit le versement d'une **allocation modulable** au bénéfice des jeunes qui s'engagent dans un tel parcours. Comme pour l'allocation prévue par l'article L. 5131-6 actuel, il est précisé que cette allocation est **incessible** et **insaisissable** et qu'elle peut être **suspendue** ou **supprimée** en cas de **non-respect** par le jeune de ses engagements.

Le nouvel article **L. 5131-6** est relatif à la **garantie jeunes**, qui est présentée comme une **modalité spécifique** du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.

Cette garantie comporte un « *accompagnement intensif* » du jeune ainsi qu'une **allocation dégressive**. Cette garantie constitue un droit ouvert, sous condition de ressources, aux jeunes de 16 à 25 ans ne bénéficiant d'aucun soutien financier de leurs parents ou vivant en dehors de leur foyer et qui ne sont ni étudiants, ni en formation, ni en emploi.

Les modifications apportées aux articles L. 5131-3 à L. 5131-6 rendent nécessaire une modification de l'article **L. 5131-7** relatif aux conditions d'application de ces dispositions. Le décret prévu par cet article devient un décret en Conseil d'Etat.

Les dispositions du présent article doivent entrer en vigueur au **1^{er} janvier 2017** et sont sans incidence sur les Civis conclus jusqu'à cette date.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté plusieurs amendements rédactionnels. A l'initiative du rapporteur, elle a également adopté un amendement précisant que l'allocation versée dans le cadre de la garantie jeunes est, comme l'allocation prévue par l'article L. 5131-5, incessible, insaisissable et qu'elle peut être modifiée ou supprimée en cas de non-respect par le jeune de ses engagements.

Par ailleurs, il est précisé que la liste des modalités qui doivent être précisées par un décret en Conseil d'Etat, prévue par l'article L. 5131-7, n'est pas exhaustive, et l'article L. 5131-8 qui renvoie à un décret en Conseil d'Etat fixant les autres conditions d'application des dispositions du chapitre est abrogé.

Enfin, l'article L. 5134-54 du code du travail et l'article 244 *quater* G du code général des impôts sont modifiés par coordination avec les modifications apportées respectivement à l'article L. 5131-4 et à l'article L. 5131-7.

Dans le texte considéré comme adopté par l'Assemblée nationale après l'engagement par le Gouvernement de sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, le présent article a été modifié par un amendement rédactionnel du rapporteur et par trois amendements du Gouvernement. Il est ainsi précisé que le contrat doit être **signé préalablement** à l'entrée dans le parcours contractualisé d'accompagnement et que la garantie jeunes est mise en œuvre par les missions locales, sauf lorsque le préfet désigne un autre organisme. Par ailleurs, la détermination des modalités d'attribution, de modulation, de suppression et de versement de l'allocation correspondant à la garantie jeunes est renvoyée au décret mentionné à l'article L. 5131-7 dans sa rédaction issue du présent article.

III - La position de votre commission

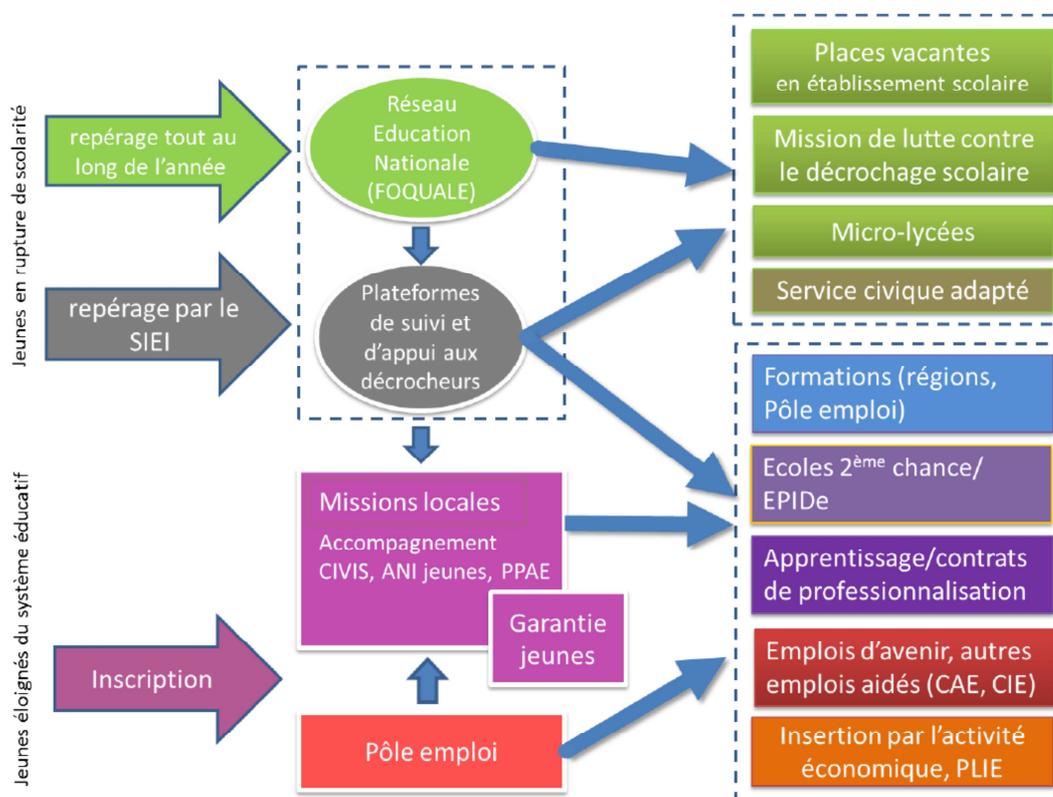
Le présent article vise à rationaliser les différents dispositifs existants en créant un **parcours contractualisé d'accompagnement**, dont la garantie jeunes constituera une **modalité spécifique et intensive**.

A. Les dispositifs en faveur de l'insertion des jeunes sont nombreux sans que les résultats soient à la hauteur des investissements consentis

On estime à 1,9 million le nombre de jeunes (de 15 à 29 ans) en France qui ne sont ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation (**NEET**¹). Ces derniers font bien souvent partie des plus de 100 000 jeunes qui quittent le système éducatif sans qualification chaque année. Leur insertion sociale et professionnelle constitue donc un enjeu important.

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale² a institué un **droit à l'accompagnement**, codifié depuis à l'article L. 5131-3 du code du travail. Ce droit à l'accompagnement s'est traduit par plusieurs dispositifs, mis en œuvre et financés par une profusion d'acteurs (régions, partenaires sociaux et, au sein de l'Etat, ministère de l'éducation nationale, ministère du travail ainsi que diverses structures interministérielles). Le schéma ci-après illustre la pluralité et la complexité des dispositifs en faveur des jeunes décrocheurs.

Les principaux dispositifs mobilisables en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire (source : Cour des comptes)



¹ « Not in education, employment or training », ni scolarisés ni en emploi ni en formation.

² Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

La multiplicité des dispositifs d'aide aux jeunes en difficulté d'insertion, qui concernent aujourd'hui **500 000 jeunes**, nuit à leur **lisibilité** par les jeunes concernés et par les organismes chargés de les mettre en œuvre. Dans un référé établi à la demande de la commission des finances de l'Assemblée nationale et publié en décembre 2015¹, la **Cour des comptes** relève ainsi que malgré des moyens substantiels alloués à l'accompagnement des jeunes sans qualification (près de 1,4 milliard d'euros), « *l'architecture d'ensemble de ce système et la dispersion des dispositifs ne permettent pas d'atteindre les objectifs affichés* ».

Dans ces conditions, vos rapporteurs sont favorables à la **rationalisation des dispositifs** au travers du parcours contractualisé, socle adaptable à la situation de chaque jeune.

B. La garantie jeunes constitue une expérimentation qui n'est pas dénuée d'intérêt

L'expérimentation de la garantie jeunes s'inscrit dans le cadre du **plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale** adopté le 21 janvier 2013 par le Comité interministériel de lutte contre l'exclusion (Cile). Son cadre a été fixé par un décret du 1^{er} octobre 2013².

Le dispositif expérimental de la garantie jeunes

Conformément à l'article 1^{er} du décret du 1^{er} octobre 2013, a pour objet « *d'amener les jeunes en situation de grande précarité vers l'autonomie par l'organisation d'un parcours d'accompagnement global, social et professionnel, vers l'emploi et dans la formation* ».

Ce dispositif expérimental comporte deux volets :

- un accompagnement individuel et collectif par les missions locales, qui passe par des séances de formation et des périodes d'immersion dans le monde du travail sous différentes formes (stages, emplois aidés, etc.) ;

- une allocation forfaitaire équivalente au revenu de solidarité active (RSA)³, qui est cumulable avec les revenus d'activité du jeune qui n'excèdent pas 300 euros. Au-delà, l'allocation est dégressive et s'annule lorsque les revenus d'activité atteignent 80 % du Smic brut. Elle est financée par l'Etat.

Sont éligibles à ce dispositif les jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans qui ne reçoivent pas de soutien financier de la part de leurs parents, qui ne sont ni étudiant, ni en formation ni en emploi et dont le niveau de ressources est inférieur au plafond de ressources qui ouvre droit au RSA.

Dans chaque territoire, une commission d'attribution et de suivi de la garantie jeunes, présidée par le préfet, a pour fonction le repérage des jeunes, les

¹ Cour des Comptes, Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, décembre 2015.

² Décret n° 2013-880 du 1^{er} octobre 2013 relatif à l'expérimentation de la « garantie jeunes ».

³ Soit, au 1^{er} avril 2016, 524,68 euros pour une personne seule.

décisions d'admission, de renouvellement et le cas échéant de suspension ou de sortie du jeune du dispositif.

La garantie jeunes fait l'objet d'un contrat entre la mission locale et le jeune qui définit leurs obligations et engagements réciproques. Ce contrat est conclu pour une durée d'un an renouvelable sur décision de la commission d'attribution et de suivi.

Enfin, un comité de pilotage national et un comité scientifique sont mis en place pour le suivi de l'expérimentation.

L'expérimentation était initialement autorisée jusqu'au 31 décembre 2015 mais a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2017 par un décret du 30 décembre 2015¹.

Le dispositif français s'inscrit dans la perspective plus large d'une Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), lancée par le Conseil européen de février 2013. L'Union européenne participe ainsi au financement de la garantie jeunes à hauteur de près de 58 millions d'euros pour les années 2015 et 2016.

Au 31 décembre 2015, **46 000 jeunes** étaient entrés dans ce dispositif et **60 000 jeunes supplémentaires** pourraient le faire en 2016.

La Cour des comptes indique que ce dispositif pourrait « *devenir un dispositif de droit commun pertinent, en mesure de répondre aux besoins des jeunes en difficulté d'insertion* ».

C. La généralisation de la garantie jeunes semble toutefois prématurée

1° Un dispositif dont la mise en œuvre doit encore s'affiner

L'expérimentation de la garantie jeunes portait initialement sur dix territoires² définis par un arrêté du 1^{er} octobre 2013. Elle a ensuite été étendue successivement par des arrêtés des 11 décembre 2014, 1^{er} avril 2015 et 29 février 2016 pour inclure 87 départements de métropole, la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et La Réunion³. Le dispositif est donc **encore très récent** dans la plupart des départements participant à l'expérimentation et il est par conséquent trop tôt pour en dresser le bilan. De plus, l'abaissement de 18 à 16 ans de la condition d'âge pose la question

¹ Décret n° 2015-1890 du 30 décembre 2015 modifiant le décret n° 2013-880 du 1^{er} octobre 2013 relatif à l'expérimentation de la « garantie jeunes ».

² La communauté urbaine de Marseille Provence Métropole, La Réunion, la communauté d'agglomération Est Ensemble, le Vaucluse, le Lot-et-Garonne, l'Allier et quatre communes du Puy-de-Dôme (Cournon-d'Auvergne, Clermont-Ferrand, Thiers et Ambert), le Finistère, l'Eure, l'Aude, les Vosges.

³ La garantie jeunes a été étendue à 62 nouveaux départements en 2015 et à 19 autres en 2016. Restent ainsi exclus de cette expérimentation les Hautes-Alpes, les Alpes-de-Haute-Provence, l'Aube, l'Eure-et-Loir, le Jura, le Loir-et-Cher, la Marne, la Moselle, les Pyrénées-Atlantiques et Mayotte ainsi que les collectivités d'Outre-mer.

de la prise en charge de mineurs, par exemple pour ce qui est du versement de l'allocation. Cette question n'est certainement pas insurmontable mais n'a pas encore été réglée.

2° Un besoin et des modalités de financement qui restent flous

Par ailleurs, la généralisation pose la question du **financement**. La dépense que représente pour l'Etat l'allocation versée au jeune varie selon la durée effective de l'accompagnement et des revenus d'activité dont le jeune peut bénéficier durant son parcours¹.

Les missions locales qui accompagnent des jeunes dans le cadre de ce dispositif bénéficient d'une aide de l'Etat d'un montant maximal de 1 600 euros par jeune, qui est modulé en fonction de critères quantitatifs (nombre de jeunes pris en charge) et qualitatifs (débouchés pour le jeunes sortant du dispositif). Le montant réel de cette participation ne peut donc être évalué que *ex post*, et nous ne disposons **pas encore de retours suffisants**. De plus, il est probable que les missions locales fassent appel aux collectivités territoriales pour **compléter la participation de l'Etat**.

Le coût du dispositif pour l'Etat est donc mal connu, alors même que sa généralisation conduira à augmenter fortement le besoin de financement.

En effet, le Gouvernement estime, peut-être avec optimisme, que **150 000** jeunes pourraient être pris en charge en 2017. Sur la base de cette hypothèse, le besoin de financement à prévoir dans la prochaine loi de finances serait de **600 millions d'euros**, ce qui représente une augmentation substantielle par rapport au montant budgétisé pour 2016 (280 millions d'euros).

Cet effort financier supplémentaire s'inscrit dans un contexte de grande incertitude quant à la **pérennité des financements européens**, l'IEJ devant pour le moment s'achever à la fin de l'année 2016.

Compte tenu de ces éléments, vos rapporteurs estiment qu'il est **prématuré de généraliser la garantie jeunes** en l'inscrivant dans la loi. L'expérimentation est aujourd'hui permise jusqu'au 31 décembre 2017, et peut le cas échéant être prolongée par décret. Il n'y a donc aucune urgence à légiférer.

¹ La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a indiqué à vos rapporteurs que le montant retenu dans les hypothèses de financement était de 3 680 euros par jeune, ce qui correspond à huit mois d'allocation à taux plein.

Au demeurant, le Gouvernement semble bien conscient de la nécessité de ne pas précipiter les choses, puisque le présent article ne doit entrer en vigueur que le 1^{er} janvier 2017. Il est donc préférable de maintenir les dispositions encadrant la garantie jeunes dans le domaine règlementaire et de poursuivre l'expérimentation avant de la généraliser, le cas échéant, lorsque le recul nécessaire aura été pris. Le Gouvernement pourra d'ici là, par décret, l'étendre progressivement aux départements qui ne sont pas encore couverts.

Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a donc supprimé les dispositions du présent article relatives à la garantie jeunes (amendement **COM-29**). Elle a également adopté un amendement (**COM-330**) de notre collègue Stéphanie Riocreux visant à préciser que ce sont les **missions locales** qui ont **vocation à mettre en œuvre le parcours contractualisé**. Enfin, sur proposition de notre collègue Agnès Canayer, votre commission a adopté **sept amendements (COM-177, COM-178, COM-179, COM-180, COM-186, COM-187 et COM-188)** visant à changer la désignation de l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie en lui préférant la notion d'accompagnement « *vers l'autonomie par l'emploi* ».

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 23 bis A

(art. L. 822-1 du code de l'éducation)

Extension des missions du réseau Cnous/Crous à la gestion des aides pour les personnes non étudiantes à la recherche d'un emploi

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, modifie les missions du réseau Cnous/Crous en cohérence avec l'instauration de l'aide à la recherche du premier emploi.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

En cohérence avec l'article 23 bis D du projet de loi, également inséré par un amendement du Gouvernement, l'article 23 bis A, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, adapte les missions du réseau du centre national et des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Cnous/Crous) au nouveau dispositif de l'aide à la recherche du premier emploi (Arpe).

Le droit actuel prévoit une limitation stricte des missions du réseau des œuvres universitaires (accueil, aide sociale, mobilité) au public étudiant. Or l'Arpe, dont les bénéficiaires seront les jeunes diplômés à la recherche d'un emploi arrivés au terme de leur parcours universitaire, s'inscrit dans la continuité des dispositifs boursiers qui étaient accordés à ces derniers et dont le réseau Cnous/Crous assure la gestion.

Afin d'assurer cette continuité et que la collation de cette aide soit la plus efficace et rapide possible, l'article 23 bis A confie sa gestion au réseau Cnous/Crous, ce qui nécessite un élargissement de son périmètre d'action au public non étudiant.

II - La position de votre commission

Votre commission s'est étonnée que la rédaction de l'article semble inclure tant les jeunes sortis de l'enseignement supérieur que ceux sortis de l'enseignement secondaire, alors que le réseau Cnous/Crous a davantage vocation à prendre en charge le suivi des premiers. Élargir les missions du réseau Cnous/Crous à des publics dont il n'a pas la gestion habituelle pourrait engendrer une élévation de ses charges humaines et financières, surtout lorsque d'autres organismes gestionnaires (établissements scolaires pour les boursiers, centres de formation d'apprentis pour les apprentis) paraissent plus désignés.

La rédaction de l'article ne fait néanmoins pas de la gestion de cette aide nouvelle une obligation pour le réseau Cnous/Crous, ce qui lui laissera une marge de manœuvre suffisante dans l'appréciation des demandes qu'il recevra.

Votre commission sera donc particulièrement attentive aux modalités d'application de cet article fixées par voie réglementaire, et qui définiront plus précisément les bénéficiaires de l'Arpe dont la gestion sera assurée par le réseau Cnous/Crous.

A cet article, votre commission a **adopté un amendement (COM-422)** de ses rapporteurs reprenant l'article 25 de la proposition de loi n° 394 (2015-2016) visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite afin de confier au pouvoir réglementaire le soin de définir les **conditions d'accès des apprentis titulaires de la carte d'étudiant des métiers¹ aux prestations et services des Crous.**

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 23 bis B

*(art. L. 130-3 et L. 130-4 du code du service national
et art. L. 136-2 du code de la sécurité sociale)*

**Régime social des volontaires pour l'insertion
de l'établissement public d'insertion de la défense (Epide)**

Objet : Cet article, inséré par un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, tire les conséquences, pour les volontaires de l'Epide, de la mise en place de la protection universelle maladie.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Créé en 2005, l'établissement public d'insertion de la défense accueille des jeunes de 16 à 25 ans pour des parcours d'insertion associant enseignements scolaires et formation professionnelle pour une durée maximale de deux ans. Le nombre de volontaires ainsi accueillis en 2015 était de 3 170.

En application de l'article L. 130-3 du code du service national, l'accomplissement du volontariat en Epide ouvre droit à une allocation mensuelle et à une prime calculée au *prorata* du nombre de mois de volontariat effectivement accomplis.

¹ En application de l'article L. 6222-36-1 du code du travail.

Ces sommes, qui n'ont pas le caractère de rémunération, ne sont soumises ni aux cotisations et contributions sociales, ni à l'impôt sur le revenu. Leur montant total mensuel ne peut excéder 300 euros. En 2015, elles s'élevaient globalement à 5,53 millions d'euros, dont 4,43 millions pour les allocations et 1,1 million d'euros pour la prime.

La couverture des volontaires à l'égard des risques maladie, maternité et invalidité, d'une part, et accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP), d'autre part, est assurée par le versement aux Urssaf régionales de cotisations forfaitaires annuelles à la charge de l'établissement, dues pour douze mois consécutifs quelle que soit la durée effective du volontariat au cours de cette période et dont les montants, fixés par décret, sont respectivement de :

- 18,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 586 euros pour 2015 et 595,33 euros pour l'année 2016 ;

- et de 0,45 % du salaire minimum pris en compte pour le calcul des rentes AT-MP, soit 82 euros par volontaire.

Ainsi que le fait observer l'exposé sommaire de l'amendement présenté par le Gouvernement, il s'agit de montants importants rapportés au maximum des sommes annuellement perçues par les volontaires (3 600 euros potentiellement et 2 500 euros en moyenne). Ainsi, pour un montant total d'allocations et de primes de 5,5 millions d'euros en 2015, l'Epide a-t-il dû verser quelque 2,25 millions d'euros de cotisations pour 3 534 volontaires (277 834 euros pour le risque AT-MP et 1,9 million d'euros pour les risques maladie-maternité-invalidité).

Le présent article tire les conséquences de l'entrée en vigueur, à compter du 1^{er} janvier 2016, en application de l'article 59 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016¹, de la protection universelle maladie (Puma) qui, se substituant à la couverture maladie universelle pour les personnes sans activité professionnelle, ouvre un droit à la prise en charge des frais de santé sous la seule condition d'une résidence stable et régulière en France.

Les volontaires pour l'insertion en Epide seront donc affiliés à l'assurance-maladie dans les conditions de droit commun de la Puma pour les personnes sans activité professionnelle.

En conséquence, la cotisation forfaitaire annuelle maladie est supprimée par le présent article qui prévoit, en contrepartie, un assujettissement à la CSG et à la CRDS de l'allocation mensuelle et de la prime versées aux volontaires. Le 3^o du III de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale, qui liste les exemptions d'assiette de la CSG, est ainsi modifié.

¹ Loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, art. 59 ; JO du 22 décembre 2015.

Il est précisé que le montant de l'allocation et de la prime, fixé par décret, est net de contributions.

La cotisation AT-MP est maintenue dans sa forme actuelle.

L'article actualise les références au code du travail, recodifié en 2009.

Il fixe enfin une date d'entrée en vigueur rétroactive au 1^{er} janvier 2016, date d'entrée en vigueur de la Puma. Les cotisations versées au titre de l'année 2016 devront donc être remboursées à l'Epide.

II - La position de votre commission

D'autres conséquences resteront encore sans doute à tirer de la mise en place de la Puma qui induit des changements considérables dans l'univers de la protection maladie.

Il est ainsi légitime que les mécanismes spécifiques mis en place pour assurer la protection maladie de certains publics n'exerçant pas d'activité professionnelle soient remplacés par la Puma.

On peut noter que l'adoption de cet article se traduit par une baisse des montants versés par l'Epide pour la protection sociale de ses volontaires qui passerait de plus de 2 millions à 442 000 euros pour le même montant d'allocations.

L'assujettissement à la CSG et à la CRDS sur la base d'un montant net suscite également des interrogations dans la mesure où ces contributions, qui sont des contributions « salariales » déduites de sommes brutes, pourraient être calculées sur des allocations et des primes définies en brut et majorées à cette occasion à due concurrence.

Il semble cependant que cet article ait peu à voir avec l'objet du texte, même si la charge financière de la protection sociale des volontaires en Epide incombe au ministère du travail.

La question aurait plutôt mérité d'être traitée lors de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2017.

Votre commission a adopté un amendement (**COM-232**) de ses rapporteurs **corrigeant une erreur de référence**.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 23 bis C

(art. L. 324-1, L. 324-2, L. 324-3, L. 324-4,
L. 324-5 et L. 324-6 du code du travail applicable à Mayotte)

**Droit à l'accompagnement vers l'autonomie
et l'emploi des jeunes à Mayotte**

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, transpose le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie au code du travail applicable à Mayotte.

I - Le dispositif proposé

Cet article vise à transposer à Mayotte la refonte de l'accompagnement vers l'autonomie et l'emploi opérées par le présent projet de loi. En effet, malgré son passage depuis 2010 au rang des départements d'outre-mer soumis au principe de l'identité législative prévu à l'article 73 de la Constitution, Mayotte reste jusqu'au 1^{er} janvier 2018 régie par un code du travail spécifique. Il est donc souhaitable de préciser les adaptations ou d'abroger explicitement le droit spécifique antérieur.

Ainsi, l'article 23 bis C, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, abroge la sous-section du code du travail applicable à Mayotte relative au contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis) pour y substituer le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. Y sont transposés tous ses éléments constitutifs :

- le nouvel article L. 324-2 du code du travail applicable à Mayotte mentionne la dimension contractuelle et individualisée du nouveau dispositif, par opposition au Civis dont il n'était que spécifié qu'il était « *conclu avec l'État* » ;

- le nouvel article L. 324-3 modifie les conditions de versement de l'allocation dont le jeune pourra bénéficier. Cette dernière est désormais cumulable avec un revenu annexe et modulable selon la situation de chacun ;

- le nouvel article L. 324-4 intègre la garantie jeunes et rappelle ses deux composantes essentielles : accompagnement intensif du jeune et versement d'une allocation dégressive. Sont également mentionnées les conditions d'âge, de statut et de ressources ;

- enfin, le nouvel article L. 324-5 définit les matières que devra aborder le décret d'application, avec la modification importante, par rapport au Civis que le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi ne comporte plus de durée maximale.

II - La position de votre commission

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 23 bis D

Aide à la recherche du premier emploi

Objet : *Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, instaure une aide à la recherche du premier emploi à destination de jeunes diplômés qui entrent sur le marché du travail en situation d'inactivité.*

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Le dispositif prévu par le présent article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, s'inscrit dans le sillage du plan priorité jeunesse mis en place par le Gouvernement. Il s'agit d'une aide à la recherche du premier emploi (Arpe), destinée aux jeunes diplômés de l'enseignement scolaire ou supérieur et qui cherchent à s'insérer sur le marché du travail.

A. L'Arpe s'inscrit dans la continuité des dispositifs visant les jeunes diplômés à la recherche du premier emploi

Dans le cadre du contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis), le constat d'un accompagnement peu mobilisateur et d'aides financières trop limitées et irrégulières avait conduit le ministère de la jeunesse à expérimenter sur la période 2011-2013 un nouveau dispositif dénommé « revenu contractualisé d'autonomie » (RCA). Prévu comme mesure d'expérimentation par la loi de finances pour 2010¹ puis précisé par décret², le RCA est destiné, d'une part, à lever les freins financiers à l'insertion professionnelle des jeunes (liés à la nécessité de se déplacer, de se vêtir, d'effectuer des démarches etc.), et, d'autre part, à leur permettre d'inscrire la construction de leur projet professionnel dans la durée. Contrairement au Civis, qui laissait au référent individuel la **capacité** de décider lui-même du versement d'une allocation, il repose sur une allocation mensuelle garantie pendant deux ans, d'un montant maximum de 250 euros la première année, puis dégressif au cours des 12 mois suivants, couplée à un accompagnement mensuel et assortie d'une obligation pour les jeunes de remplir une déclaration mensuelle de ressources.

¹ Loi n° 2009-1673 du 30 décembre 2009 de finances pour 2010, article 138.

² Décret n° 2011-128 du 31 janvier 2011 relatif à l'expérimentation d'un revenu contractualisé d'autonomie.

En outre, le nouveau dispositif a souhaité prendre acte d'un effet de seuil préjudiciable aux jeunes diplômés du supérieur en insertion professionnelle, limitant le bénéfice du Civis aux seuls titulaires au plus d'un baccalauréat. C'est pourquoi l'expérimentation s'est doublée d'une déclinaison à destination des jeunes diplômés, le RCA-JD. Concernant ce public particulier, le versement de l'allocation est inchangé, mais les conditions d'éligibilité sont plus strictement définies : être titulaire d'au moins une licence, être inscrit depuis plus de 6 mois à Pôle emploi, ne pas recevoir d'indemnités de chômage et avoir moins de 25 ans.

Les innovations portées par le RCA sont nombreuses : conservation de l'accompagnement individuel, caractère systématique de l'allocation, dégressivité afin d'augmenter son caractère incitatif, responsabilisation du jeune par la signature de la déclaration mensuelle, ouverture sur les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Malgré ces apports, l'évaluation qualitative du RCA a montré que les objectifs n'étaient que partiellement remplis. De façon générale, les opérateurs ont déploré le caractère automatique de l'aide, qui a ainsi perdu son caractère incitatif à la réinsertion. Son montant, indifférencié en fonction des publics, n'établit pas de distinction suffisante entre les jeunes en situation précaire, pour lesquels le montant reste insuffisant, et les jeunes bénéficiant d'un soutien familial. De plus, concernant le RCA-JD, les critères d'éligibilité ont été dénoncés comme trop restrictifs : la limite d'âge de 25 ans, définie pour empêcher le cumul de l'aide avec le revenu de solidarité active, exclut tous les jeunes achevant leurs études à un âge plus avancé ; l'inscription à Pôle emploi et l'ancienneté requise concernent un public fort restreint ; et la condition stricte d'absence de ressources évince du dispositif tous les jeunes titulaires d'emplois d'appoint.

B. L'Arpe s'efforce de pallier, par des critères renouvelés d'éligibilité et de durée, les défauts des dispositifs précédents

1. Des conditions renouvelées

La philosophie de l'Arpe s'apparente à celle des différents dispositifs qui l'ont précédée tout en présentant certaines spécificités. Contrairement au Civis ou au RCA, elle ne comporte pas de volet dédié à l'accompagnement du jeune (qui se retrouve davantage dans la garantie jeunes), et se limite au versement d'une aide financière explicitement dédiée à la recherche immédiate du premier emploi. Par des critères renouvelés d'éligibilité et de durée, l'Arpe se propose d'éviter les écueils précédemment évoqués.

Cette aide est versée sous conditions de ressources. Elle est avant tout perçue comme un prolongement des bourses dont le jeune diplômé a bénéficié au cours de son parcours scolaire ou universitaire et qu'il perd au moment de l'entrée sur le marché du travail.

Contrairement aux autres dispositifs, il sera possible, selon des modalités définies par décret, de cumuler l'Arpe avec des revenus annexes, sous réserve que ceux-ci ne dépassent pas un certain plafond.

L'Arpe est versée durant quatre mois. Cette durée, délibérément courte, a été déterminée en fonction de statistiques établies par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) sur la durée moyenne de recherche du premier emploi et de façon à ne pas substituer l'Arpe à d'autres dispositifs visant à assurer l'insertion sociale et professionnelle du jeune à plus long terme (garantie jeunes, revenu de solidarité active). En outre, afin d'éviter tout effet d'aubaine qui détournerait l'aide de sa vocation première, l'Arpe ne peut être demandée que dans un délai maximal de trois mois à compter de l'obtention du diplôme.

Enfin, la condition d'âge est redéfinie. L'Arpe est ouverte aux jeunes de moins de 28 ans. Cet élargissement du périmètre des bénéficiaires tranche avec la philosophie des dispositifs précédents, qui visaient à éviter le cumul entre aide à la réinsertion et versement du revenu minimum. Il s'agit essentiellement de prendre en compte l'allongement global de la durée des études et de ne pas pénaliser les jeunes diplômés de plus de 25 ans en situation d'inactivité.

2. Deux circuits distincts

L'Arpe ne comprenant pas de dimension spécifique d'accompagnement individualisé, il a paru logique de charger les organismes scolaires ou universitaires de son instruction et de son paiement. L'Arpe échappe donc au circuit ordinaire des aides à la réinsertion (qui sont allouées dans le cadre des missions locales) et relève de la compétence de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Afin d'éviter les surcoûts liés à l'instruction et au paiement de ces nouvelles demandes, le dispositif prévoit l'intervention possible de l'Agence de services et de paiement (ASP).

	Enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Boursiers	L'instruction comportera deux phases : la composition du dossier au niveau de l'établissement et l'instruction par l'autorité académique.	L'instruction et le paiement sera pris en charge par le réseau Cnous/Crous. La mise en œuvre du dispositif reposera sur les mêmes démarches que les demandes de bourses et impliquera par conséquent un surcoût très réduit.
Apprentis	Dans les deux cas, les apprentis poseront une difficulté particulière car le travail d'instruction de telles demandes n'est pas une tâche habituelle des centres de formation d'apprentis (CFA).	

II - La position de votre commission

Votre commission s'étonne des modalités de versement de l'Arpe qui seront ultérieurement définies par décret, plus particulièrement concernant les publics universitaires. L'âge maximal d'éligibilité à l'Arpe étant de 28 ans, elle s'adressera en partie à un public également éligible au revenu de solidarité active (RSA), qu'il est possible de toucher à partir de 25 ans. Or, il n'est pas prévu que le jeune âgé de plus de 25 ans et de moins de 28 ans puisse cumuler le RSA et l'Arpe, ce qui le conduira à arbitrer entre les deux prestations et, *in fine*, à privilégier la première dont le niveau sera dans la plupart des cas plus élevé. Le dispositif introduit par l'article 23 bis D exclura donc de fait les jeunes diplômés universitaires qui ne voudront pas perdre le bénéfice du RSA.

De plus, votre commission constate une inquiétude des agents comptables des établissements scolaires quant à la charge supplémentaire que le paiement de l'Arpe engendrera.

A l'initiative des rapporteurs, votre commission a adopté un amendement (**COM-24**) **élargissant les tâches qui pourront être confiées**, sur délégation des autorités académiques ou du réseau Cnous/Crous à **l'Agence de services et de paiement** (ASP). Pour le cas particulier des apprentis (essentiellement dans le cas de l'enseignement secondaire), les CFA ne disposent que faiblement des outils nécessaires à l'instruction et au paiement des demandes d'Arpe qui leur seront adressées. **La rédaction initiale de l'article limitait la délégation possible à l'ASP aux tâches de paiement ; la commission l'a étendue aux tâches d'instruction.**

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 23 bis (supprimé)

Demande de rapport relatif à la mise en œuvre des emplois d'avenir

Objet : Cet article, introduit en commission à l'Assemblée nationale sur proposition de notre collègue député Jean-Louis Bricout, prévoit la remise par le Gouvernement d'un rapport au Parlement sur la mise en œuvre des emplois d'avenir.

I - Le dispositif proposé

Le présent article, inséré par l'Assemblée nationale au stade de l'examen en commission à l'initiative de notre collègue député Jean-Louis Bricout, prévoit la remise par le Gouvernement d'un **rapport** au Parlement relatif à la mise en œuvre de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des **emplois d'avenir**. Ce rapport doit être remis dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi.

Il est précisé que ce rapport doit étudier l'opportunité d'une prolongation du dispositif.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, quatre amendements rédactionnels du rapporteur ont été intégrés visant à modifier cet article.

II - La position de votre commission

Les emplois d'avenir sont un dispositif d'emplois aidés en faveur des jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas diplômés. Ils concernent principalement des emplois dans le secteur non-marchand. Or, il est désormais bien documenté que les emplois aidés dans le secteur non-marchand ont un effet peu significatif sur l'insertion professionnelle. Au cours des débats sur le projet de loi de finances pour 2016, votre commission avait soutenu l'amendement de la commission des finances visant à ce que les crédits en la matière soient redirigés vers l'emploi marchand.

Concernant plus précisément le présent article, vos rapporteurs sont défavorables à la multiplication des demandes de rapport au sein des textes législatifs. Votre commission a donc adopté un amendement de suppression (COM-6).

Votre commission a supprimé cet article.

Article 23 ter

*(art. L. 243-1 [nouveau] du code de l'action sociale et des familles
et L. 5213-2-1 [nouveau] du code du travail)*

Dispositif d'emploi accompagné spécifique pour les personnes handicapées

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, instaure un dispositif d'emploi accompagné à destination des personnes handicapées engagées dans un parcours d'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Le dispositif de l'article 23 *ter*, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, s'inscrit dans la ligne des préconisations formulées par le rapport de notre collègue députée Annie Le Houérou sur l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire¹ ainsi que des arbitrages rendus par le président de la République à l'issue de la Conférence nationale sur le handicap du 19 mai 2016.

¹ A. Le Houérou, « Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire – Aménager les postes et accompagner les personnes », rapport au Premier ministre, septembre 2014.

A. Des dispositifs insuffisants et trop peu lisibles

1. Une porosité entre milieu protégé et milieu ordinaire encouragée par le législateur mais encore insuffisante

a) Les personnes handicapées peuvent exercer une activité professionnelle en milieu protégé

Le milieu protégé regroupe les **établissements et services d'aide par le travail** (Esat) et les **entreprises adaptées** (EA).

Les Esat proposent aux personnes handicapées des activités à caractère professionnel dans divers secteurs tels que l'industrie (montage-cablage, conditionnement etc.) et les services (blanchisserie, espaces verts, restauration etc.). Ils proposent leurs services notamment aux employeurs assujettis à l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés sous la forme de contrat de sous-traitance ou de mises à disposition de personnel. Ces employeurs ont ainsi la possibilité de répondre partiellement à leur obligation d'emploi. Les travailleurs handicapés qui exercent des activités à caractère professionnel au sein d'un Esat ont le statut d'usagers de cet établissement ou service et non le statut de salariés. Ils ne sont pas liés à l'Esat qui les accueille par un contrat de travail mais par un contrat de soutien et d'aide par le travail.

Les EA sont des unités économiques qui offrent une activité professionnelle adaptée aux possibilités des travailleurs handicapés. Ces entreprises fonctionnent comme les entreprises du milieu ordinaire, elles emploient des travailleurs handicapés dont la capacité de travail est égale ou inférieure aux deux tiers de celle d'un travailleur valide et emploient au minimum 80 % de travailleurs handicapés dans les postes de production. Comme les Esat, les EA proposent leurs services notamment aux employeurs assujettis à l'obligation d'emploi sous la forme de contrats de sous-traitance ou de mises à disposition de personnel.

b) La loi favorise des passerelles vers le milieu ordinaire

La mission première du milieu professionnel protégé est d'apporter à la personne handicapée un **accompagnement médico-social adapté à sa condition**. Il a pu donc paraître contradictoire de les doter également d'une vocation à faciliter le passage de la personne handicapée, quand c'est possible, dans le milieu ordinaire. Le législateur a clairement souhaité mettre l'accent sur cet objectif par la loi du 11 février 2005¹ et s'est essentiellement attaché à renforcer le dispositif de sanction pour les entreprises ne remplissant pas leurs obligations d'emploi et à l'étendre aux employeurs publics. La loi du 28 juillet 2011² s'est davantage préoccupée du financement des dispositifs d'aménagement en milieu ordinaire de travail.

¹ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

² Loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap.

Dans le secteur privé, **l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph)** conçoit et finance les aménagements à mettre en œuvre en entreprise. Et depuis la loi de 2005, le **fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp)** assume - sous statut d'établissement public dont la gestion est confiée à la Caisse des dépôts et consignations - des responsabilités comparables pour les fonctions publiques. Sur le terrain, les **Cap emploi**, organismes de placement spécialisé, pour les recrutements, et les **services d'aide au maintien en emploi des travailleurs handicapés (Sameth)** pour le maintien en emploi sont les interlocuteurs des employeurs et des personnes handicapées.

L'Esat s'est vu prioritairement identifié comme tremplin principal du milieu protégé vers le milieu ordinaire. Une première modalité de sortie des Esat vers le milieu ordinaire passe par **l'intégration directe** de la personne handicapée en entreprise à travers la signature d'un contrat de travail, CDD ou contrat unique d'insertion (Cui). Une alternative à l'intégration pure et simple en entreprise est **la mise à disposition** par les établissements de travailleurs handicapés. Ce dispositif est prévu par l'article L. 344-2-4 du code de l'action sociale et des familles qui prévoit que : « *Les personnes handicapées admises dans un [Esat] peuvent [...] être mises à disposition d'une entreprise afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'établissement ou du service auquel elles demeurent rattachées* ». Ce dispositif permet de développer la capacité d'emploi des travailleurs handicapés, **sans remettre en cause l'accompagnement médico-social dont ils bénéficient** et qui demeure assuré par l'Esat auquel ils sont rattachés. Un contrat écrit doit obligatoirement être passé entre l'Esat de référence et l'entreprise auprès de laquelle la mise à disposition est réalisée.

c) Les sorties d'Esat vers le milieu ordinaire demeurent marginales

Malgré les possibilités prévues, les orientations de personnes travaillant en Esat vers l'emploi en milieu ordinaire restent quantitativement peu nombreuses. Ainsi, la fluidité des parcours entre milieu protégé et milieu ordinaire est faible et la vision des Esat comme institutions de transition ne résiste pas à l'analyse de la réalité. Les départs vers le milieu ordinaire représentent annuellement environ 1 à 2 % de l'effectif des Esat.

Les dispositifs d'insertion sont peu utilisés du fait du risque auquel ils exposent les personnes handicapées comme les entreprises. Du côté des travailleurs en ESAT qui sont concernés par une sortie, la signature d'un contrat de travail dans une entreprise ordinaire est souvent associée à une prise de risque pouvant être jugée trop importante par rapport à la sécurité que confère le milieu protégé.

Du côté des employeurs potentiels, la crainte de ne pas être suffisamment appuyés lors de l'intégration d'un travailleur handicapé puis tout au long de l'exercice de son activité professionnelle les pousse à délaisser l'emploi direct au profit d'autres réponses. Ils préfèrent ainsi conclure des contrats de sous-traitance avec des Esat, qui leur permettent de remplir leurs obligations légales et apparaissent moins contraignants.

2. Des prestations peu lisibles qui n'assurent pas un suivi durable de la personne handicapée dans l'emploi

a) Un suivi ponctuel qui n'accompagne pas assez les entreprises du milieu ordinaire

Des outils conçus puis mis en œuvre par l'Agefiph et les Sameth pour améliorer l'ergonomie des postes de travail ont indéniablement facilité l'adaptation de personnes en situation de handicap physique ou moteur au milieu ordinaire. Néanmoins, deux difficultés subsistent qui expliquent particulièrement la réticence des employeurs du milieu ordinaire à embaucher des personnes handicapées :

- l'accompagnement médico-social via les SAVS (services d'accompagnement à la vie sociale) et Samsah (services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés avec prestations de soins) s'exerce essentiellement en dehors des heures de travail. Il est aujourd'hui très peu fréquent que le secteur médico-social passe une convention avec l'employeur pour aider au suivi du salarié. Des entreprises ont tenté de pallier cette absence du médico-social en instaurant un tutorat spécifique pour l'accueil des personnes handicapées, mais en l'absence de formation adéquate et d'incitation financière, l'initiative est souvent de faible portée ;

- les aides accordées par l'Agefiph sont d'un montant trop limité et sont surtout essentiellement ponctuelles : 1 000 euros pour la signature d'un CDD inférieur à 11 mois, 2 000 euros pour un CDD ou un CDI d'au moins 12 mois à temps partiel, 4 000 euros pour un CDD ou un CDI d'au moins 12 mois à temps plein. Ces aides, non renouvelables, ne permettent pas un accompagnement dans la durée des personnes handicapées. Or, la situation particulière d'une personne handicapée dans l'emploi rend souvent nécessaire un suivi, certes plus ou moins intensif selon les cas, mais au moins **durable**.

Il convient aussi de faire mention d'une catégorie de handicap particulièrement vulnérable quant à son intégration en milieu ordinaire : le **handicap psychique**. Les employeurs, à cause de son caractère parfois difficilement détectable, se montrent extrêmement réticents à l'embauche de personnes handicapées psychiques, et les prestations ponctuelles spécifiques (PPS) déployées par l'Agefiph se sont là aussi montrées insuffisantes et trop ponctuelles.

b) Le Sénat avait appelé dès 2012 à une révision du pilotage des politiques d'insertion

Le rapport sénatorial d'information relatif à la loi handicap¹ de 2005 fait état de « *dysfonctionnements dans le pilotage des politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées* », notamment d'un rôle trop effacé de l'État et du service public de l'emploi, ainsi que d'un climat de méfiance entre ce dernier et l'Agefiph.

La principale préconisation de ce rapport, en la matière, consiste en une clarification du rôle des différents acteurs et en une construction de partenariats efficaces afin de mieux répondre aux attentes des personnes handicapées et des employeurs. L'article 23 *ter* du projet de loi s'emploie à satisfaire cet objectif.

B. Le dispositif proposé vise à assurer un suivi durable et réorganisé autour de la personne handicapée

1. Les modifications apportées au code de l'action sociale et des familles unifient le dispositif autour de la personne handicapée

Le texte fixe les conditions de l'ouverture du dispositif, qui l'inscrivent dans le parcours institutionnel ordinaire des personnes handicapées : évaluation par l'équipe pluridisciplinaire, en complément de l'orientation décidée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), avec, de façon facultative, l'intervention du service public de l'emploi compétent. Le dispositif d'emploi accompagné est alors accordé par la CDAPH et son contenu comprend bien les **doubles mesures de soutien et d'accompagnement à apporter au salarié et à l'employeur**.

L'autre apport du texte réside dans **la convention tripartite** conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné, une personne morale gestionnaire d'un Esat ou d'un établissement médico-social spécialisé dans l'aide à l'insertion, et un organisme de service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi ou mission locale). Le texte s'efforce de rassembler très largement toutes les institutions susceptibles d'intervenir dans le parcours de la personne handicapée. Cette convention tripartite vise à associer les deux acteurs de l'accompagnement ordinaire qui jusqu'ici opéraient séparément : le médico-social et le service public de l'emploi. De plus, la convention permettra l'intervention directe du médico-social au sein de l'entreprise pour s'assurer du suivi du salarié et de sa bonne intégration.

¹ Rapport d'information n° 635 (2011-2012) de la commission sénatoriale pour le contrôle de l'application des lois relatif à la loi handicap, présenté par Claire-Lise Campion et Isabelle Debré, juillet 2012.

En outre, en choisissant la convention comme véhicule de ce dispositif, l'article 23 *ter* opte pour son insertion dans une **démarche partenariale** entre acteurs directement concernés (la personne handicapée, l'Esat, l'entreprise) plutôt que d'en faire un droit ouvert accordé directement et sans concertation par la CDAPH. Ce choix vise à faire du dispositif d'emploi accompagné un outil à destination des personnes spécifiquement concernées par une insertion ou un maintien dans l'emploi.

Le texte porte également mention d'une **convention individuelle d'accompagnement** signée entre la personne gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné, la personne handicapée et l'employeur, qui précise les modalités d'accompagnement. Cette convention ne se substitue pas au contrat de travail.

2. Les modifications apportées au code du travail redéfinissent l'accompagnement par le service public de l'emploi

Le dispositif d'emploi accompagné spécifique n'apparaît plus comme un ensemble disparate de prestations livrées à la discrétion de l'Agefiph, mais bien comme un **droit ouvert au salarié et à l'employeur**, qui fait désormais l'objet d'une **application durable** et peut être sollicité « *tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et [...] par l'employeur* ».

En mobilisant le dispositif « *en complémentarité des services, aides et prestations existantes* », l'article 23 *ter* invite les acteurs de l'insertion et du maintien des personnes handicapées dans l'emploi, au premier rang desquels l'Agefiph, à **enclencher une rationalisation de leur offre**.

Enfin, le texte ajoute qu'un décret aura à préciser les conditions dans lesquelles l'agence régionale de santé (ARS) pourra inclure, via le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, les nouvelles modalités relatives au dispositif d'emploi accompagné applicables aux établissements sociaux et médico-sociaux.

II - La position de votre commission

Votre commission salue l'innovation consistant à associer le secteur médico-social et le service public de l'emploi dans le suivi de l'insertion en milieu ordinaire de la personne handicapée. Elle se montrera particulièrement attentive aux modalités prévues par décret, s'agissant notamment du suivi **individualisé** de la personne. En effet, il paraît essentiel, pour le travailleur handicapé comme pour l'employeur, que le référent médico-social et le référent du service public de l'emploi compétent soient uniques pour chaque travailleur.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 23 quater

(art. L. 5132-15-1 du code du travail)

**Augmentation plafonnée à 60 mois de la durée maximale
du contrat de travail des salariés en atelier et chantier d'insertion**

Objet : Cet article, issu d'un amendement du rapporteur de l'Assemblée nationale retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, crée une nouvelle exception au principe de durée maximale des contrats de travail en atelier et chantier d'insertion.

I - Le dispositif proposé

Les **ateliers et chantiers d'insertion (ACI)** proposent un accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Les ACI, quel que soit leur statut juridique, peuvent conclure avec des personnes des **contrats à durée déterminée, dits d'insertion**. La durée de ces contrats ne peut pas être inférieure à 4 mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine. Ils peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de 24 mois, sauf dérogations.

Il existe **deux exceptions à la durée maximale** des contrats conclus par les ACI. En premier lieu, il est possible à l'ACI, à titre dérogatoire, de renouveler un contrat au-dessus du terme de 24 mois pour permettre au titulaire d'achever une formation professionnelle en cours de réalisation. En second lieu, dans les cas de salariés âgés de plus de cinquante ans ou de personnes reconnues travailleurs handicapés, en raison de la fragilité particulière de leur situation, le contrat de travail pourra être prolongé au-delà de la durée maximale sans mention d'un autre plafond. Cette prolongation peut être accordée par Pôle emploi.

L'article 23 quater, issu d'un amendement du rapporteur de l'Assemblée nationale retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, insère une **nouvelle exception** au principe de la durée maximale. Elle vise les salariés dont la situation **particulièrement difficile** ferait obstacle à leur insertion professionnelle, et dont le contrat pourrait alors faire l'objet de prolongations successives d'un an au plus, dans la limite de 60 mois. Cette nouvelle exception entre également dans le cadre d'une autorisation préalable par Pôle emploi.

II - La position de votre commission

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 24
(art. L. 3243-2 du code du travail)
Dématérialisation du bulletin de paie

Objet : Cet article vise à faire de la transmission par voie électronique la modalité par défaut de la remise du bulletin de paie aux salariés.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 3243-2** du code du travail prévoit la remise au salarié d'une pièce justificative appelée bulletin de paie. La loi du 12 mai 2009¹ a permis la **dématérialisation du bulletin de paie** en précisant que l'employeur peut, **avec l'accord du salarié concerné**, effectuer cette remise sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. La remise du bulletin de paie sous forme électronique est donc une option laissée à l'appréciation de l'employeur et soumise à l'accord du salarié.

Le présent article procède à **l'inversion de la règle d'option**.

Il supprime en effet la deuxième phrase de l'article L. 3243-2 et ajoute un alinéa aux termes duquel **l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique sauf opposition du salarié**. Il est précisé que les conditions de cette remise par voie électronique ne doivent pas seulement **garantir l'intégrité des données**, comme le prévoit le droit actuel, mais également **leur disponibilité et leur confidentialité**. À la demande du salarié, le bulletin de paie électronique peut être hébergé par le service en ligne associé au compte personne d'activité (CPA).

Les dispositions de cet article entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

À l'initiative de son rapporteur, la commission des affaires sociales a adopté un amendement visant, **lorsque le bulletin de paie est remis sous forme électronique, à ce qu'il soit obligatoirement accessible depuis le service en ligne associé au CPA**. Cet amendement précise qu'un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), détermine les modalités de cette accessibilité afin de préserver la confidentialité des données.

¹ Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures, article 26. JO du 13 mai 2009.

Un amendement, déposé en séance publique par notre collègue députée Anne-Christine Lang et retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, prévoit **qu'un décret fixe la durée de conservation en ligne des bulletins de paie dématérialisés au cours de laquelle le document reste accessible par le salarié**. Cette règle de conservation est distincte de celle imposant aux employeurs de conserver un double des bulletins de paie pendant cinq ans fixée à l'article L. 3243-4.

III - La position de votre commission

Alors que la remise d'un bulletin de paie mensuel constitue une garantie essentielle pour le salarié, la dématérialisation de ce document rendue possible depuis le début des années 2000 par les progrès des technologies numériques est un **facteur de simplification et de réduction des coûts**. La France accuse pourtant en la matière un **retard conséquent** comme l'a montré le rapport de Jean-Christophe Sciberras sur la clarification du bulletin de paie¹.

L'étude d'impact souligne que la dématérialisation permet une **réduction du coût supporté par l'employeur** de 10 à 42 centimes d'euros par bulletin de paie (impression et affranchissement). Pour une entreprise de 100 salariés et sur un an, l'économie s'élèverait ainsi à plus de 38 000 euros. **Pour le salarié**, la dématérialisation peut permettre une **conservation plus sûre**, à condition que les précautions nécessaires soient prises, ainsi **qu'un accès et, le cas échéant, une transmission plus simples**. Enfin, et sans que cet impact puisse être vérifié *ex ante*, la dématérialisation pourrait permettre de réduire les impressions et donc la consommation de papier.

Vos rapporteurs approuvent l'objectif de renforcement du recours à la dématérialisation du bulletin de paie. **Ils notent toutefois que l'inversion de la règle d'option ne change rien à l'état actuel du droit, l'employeur demeurant libre de continuer à remettre le bulletin de paie sous forme papier.**

L'absence d'obligation, si elle peut freiner la généralisation de la procédure dématérialisée, apparaît nécessaire pour les plus petites entreprises. Les garanties entourant la dématérialisation de la fiche de paie nécessitent en effet la mise en place d'un système informatique relativement complexe. Comme l'indiquait une note du ministère de l'économie en 2011, l'instauration du bulletin de paie électronique implique pour l'employeur la *« mise en place d'une solution garantissant l'intégrité des données. Un simple courrier électronique avec le bulletin de paie en pièce-jointe, par exemple, ne fournit*

¹ Jean-Christophe Sciberras, Pour une clarification du bulletin de paie, rapport remis au Gouvernement le 27 juillet 2015. Le rapport cite notamment l'enquête menée au sein du groupe de chimie Solvay, au sein duquel le taux de dématérialisation des bulletins de paie atteint 15 % dans sa filiale française, contre 95 % en Allemagne, 73 % en Grande-Bretagne ou encore 57 % en Italie.

pas cette garantie d'intégrité. [De même,] sa simple mise à disposition ne suffit pas. La remise implique le dépôt du document dans un espace personnel appartenant au salarié. Le bulletin de paie électronique nécessite un système d'échange de documents électroniques gérant l'autorisation en amont et la conservation du bulletin en aval »¹.

Par ailleurs, si l'accessibilité du bulletin de paie au sein du CPA apparaît comme une réponse partielle à cette difficulté technique pour les entreprises, **vos rapporteurs doutent que la date d'entrée en vigueur du présent article, au 1^{er} janvier 2017, soit réaliste au regard de l'état d'avancée de la mise en œuvre du CPA.** Dans son avis rendu sur le présent projet de loi, le Conseil d'État alerte le Gouvernement « *quant à l'urgence de mettre en place ce service en ligne d'ici le 1^{er} janvier 2017 afin d'en garantir l'effectivité* ».

Malgré ces observations, vos rapporteurs ont souhaité maintenir inchangée la date d'entrée en vigueur de cet article de façon à inciter les entreprises qui le souhaitent et en ont les moyens à mettre en œuvre au plus vite la dématérialisation du bulletin de paie.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

CHAPITRE II

ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

Article 25

(art. L. 2242-8 du code du travail)

Obligation de négociation sur le droit à la déconnexion

Objet : Cet article intègre l'exercice du droit à la déconnexion dans la négociation annuelle sur les conditions de travail au sein de l'entreprise.

I - Le dispositif proposé

Le présent article **visé principalement à consacrer**, en modifiant l'article **L. 2248-8** du code du travail, **le nouveau droit des salariés à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques.**

¹ Fiche praTIC n°7 à destination des dirigeants d'entreprise, Le bulletin de paie dématérialisé et l'information du salarié, Ministère de l'économie et de l'industrie, 2011.

L'article L. 2242-8 du code du travail précise en effet le champ de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Le 6° de cet article mentionne l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés. Ce droit, défini à l'article L. 2281-2, a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail des salariés, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Le présent article complète tout d'abord le 6° de l'article L. 2242-8 afin de préciser que ce droit d'expression s'exerce notamment au travers des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

Il ajoute ensuite un nouvel objet de négociation (7°), portant sur les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion. Il est précisé que, à défaut d'accord, l'employeur définit ces modalités. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, une charte élaborée après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel doit prévoir, notamment, la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques.

Dans sa rédaction initiale, le présent article devait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté cinq amendements du rapporteur, dont trois rédactionnels. Un amendement prévoit que la négociation porte également sur la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques et un autre que l'objet du droit à la déconnexion est également d'assurer le respect de la vie personnelle et familiale.

La commission a également souhaité préciser, à l'initiative de nos collègues députées Corinne Erhel et Audrey Linkenheld, que la négociation ne porte pas simplement sur les modalités de « *l'exercice du droit à la déconnexion* » mais sur les modalités de son « *plein exercice* ». Elle a également jugé utile de préciser que les actions de formation et de sensibilisation prévues par la charte élaborées dans les grandes entreprises portent sur « *un usage raisonnable des outils numériques* » et non sur le simple « *usage de ces outils* ».

Par ailleurs, à l'initiative de notre collègue député Benoît Hamon et plusieurs membres du groupe socialiste, républicain et citoyen (SRC), la commission a souhaité abaisser de trois cents à cinquante le nombre de salariés au-delà duquel une charte doit être élaborée.

À l'initiative de nos collègues députés Yves Blein, rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, et Corinne Erhel, la commission a ajouté un alinéa permettant la mise en place, pour une durée de douze mois, d'une expérimentation nationale portant sur l'articulation du temps de travail et de l'usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés ou les agents publics.

Enfin, la commission a adopté deux amendements déposés par nos collègues députés Christophe Cavard, Jean-Patrick Gille et plusieurs de leurs collègues visant à ce que les dispositions du présent article entrent en vigueur non plus le 1^{er} janvier 2018 mais le 1^{er} janvier 2017.

Deux amendements rédactionnels du rapporteur, ils ont par ailleurs été repris par le Gouvernement dans le texte sur lequel celui-ci a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution. L'un d'eux précise que la date d'entrée en application du 1^{er} janvier 2017 ne s'applique qu'au paragraphe I du présent article qui élargit le champ de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

III - La position de votre commission

Le débat sur le droit à la déconnexion s'inscrit dans un contexte où, pour de nombreux salariés, **le développement des technologies de communication rend floue la frontière entre le temps de travail et le temps personnel**. On pourrait être tenté de considérer que le droit à la déconnexion constitue un aspect du droit au repos quotidien, et qu'un salarié ne saurait être tenu de travailler en dehors de son temps de travail. C'est d'ailleurs ce à quoi invite le Conseil d'État, dans son avis sur le projet de loi, qui précise que « *dans la mesure où (...) le droit du salarié à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques a pour finalité d'assurer le respect des temps de repos et de congés, le législateur ne [méconnaît] pas l'étendue de sa compétence en prévoyant qu'un accord d'entreprise [peut] en définir les modalités* ».

L'évolution des conditions de travail pousse néanmoins à reconnaître un caractère spécifique à cette question. Certaines entreprises ont d'ailleurs mis en œuvre une réflexion sur le droit à la déconnexion, et pris des mesures, en concertation avec leurs salariés, en vue de garantir ce droit¹.

Vos rapporteurs regardent avec intérêt ces initiatives. Toutefois, **ils se sont interrogés sur la pertinence de légiférer sur ce sujet**. L'article L. 2242-8 du code du travail prévoit déjà six sujets de négociation obligatoire au titre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, au premier rang desquels « *l'articulation entre la*

¹ L'étude d'impact cite quelques exemples français comme l'accord du 24 septembre 2013 chez BNP Paribas qui prévoit les plages horaires durant lesquelles les courriels peuvent être envoyés et précise qu'aucune réponse immédiate ne saurait être attendue du destinataire lorsque le message est envoyé en dehors des plages définies.

vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ». Le droit à la déconnexion s'inscrit déjà pleinement dans cet objectif. D'une manière générale, la multiplication des sujets de négociation, formulés de manière imprécise, est de nature à rendre ce processus excessivement formel, ce qui pourrait avoir *in fine* un effet contre-productif.

S'agissant spécifiquement du droit à la déconnexion, cet article a le mérite d'introduire ce concept dans le code du travail. Il devrait en effet permettre à un salarié, qui exciperait devant une juridiction d'un usage non modéré des outils numériques en dehors de ses heures de travail, de mieux faire valoir son droit au repos. En revanche, **vos rapporteurs ont souhaité proposer une rédaction simplifiée de ce dispositif.**

Tant le projet de loi initial que les amendements adoptés à l'Assemblée nationale introduisent des dispositions qui, en raison soit de leur degré de précision, soit de leur absence de portée normative, encombrent inutilement la formulation de ce droit.

Le champ de la négociation annuelle portant sur l'ensemble des sujets évoqués à l'article L. 2242-8, il est en effet redondant de préciser que le droit à la déconnexion vise à assurer le respect de la vie personnelle et familiale alors même que la négociation doit déjà porter sur l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle.

De même, la disposition précisant que les modalités de mise en œuvre de ce droit, dans les entreprises de cinquante salariés et plus, font l'objet d'une charte élaborée après avis des institutions représentatives du personnel ne relève assurément pas du domaine de la loi fixé à l'article 34 de la Constitution.

Ces réflexions conduisent également vos rapporteurs à **proposer la suppression du complément apporté au 6° de l'article L. 2242-8.**

En ce qui concerne le I *bis* ajouté au présent article par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, vos rapporteurs voient mal ce que signifie « *l'articulation du temps de travail et l'usage raisonnable des messageries électroniques* ». En l'absence de plus amples précisions, cette autorisation d'expérimentation ne semble pas avoir sa place dans le présent projet de loi et ce d'autant plus que son article 26 prévoit déjà qu'une concertation est lancée sur le télétravail et sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle. **Si la demande de lancement d'une concertation ne relève pas plus du domaine de la loi (cf. article 26) que les précisions entourant le droit à la déconnexion, il semble à tout le moins utile d'attendre ses conclusions avant d'engager une expérimentation.**

Votre commission a adopté trois amendements de simplification de vos rapporteurs (COM-135, COM-136 et COM-137).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

*Article 25 bis (nouveau)**(art. L. 5213-6 du code du travail ; art. L. 212-2 [nouveau] du code de commerce)***Obligation pour l'employeur d'assurer l'accessibilité du poste de travail des personnes handicapées et pour les éditeurs de logiciels d'assurer la mise en accessibilité de leurs produits pour les travailleurs handicapés**

Objet : Cet article additionnel, issu d'un amendement de nos collègues Dominique Gillot et Claire-Lise Champion, étend les obligations des employeurs à l'égard des travailleurs handicapés en s'assurant de l'accessibilité de leur poste de travail et oblige les éditeurs de logiciels à prévoir une version adaptée de leurs produits pour les personnes handicapées.

Le dispositif proposé par l'article 25 bis, issu de l'amendement **COM-326** de nos collègues Dominique Gillot et Claire-Lise Champion, s'inscrit dans la continuité des obligations pesant sur les employeurs à l'égard des travailleurs handicapés. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) a fait l'objet d'une définition précisée par la loi du 11 février 2005¹, sans que les contraintes entourant l'aménagement du poste de travail ne soient quant à elles autant circonscrites. Une directive européenne du 27 novembre 2000² énonce la notion d'« **aménagement raisonnable** » du poste de travail à la charge de l'employeur, avec **l'idée que les adaptations apportées pour l'accueil du travail handicapé doivent entraîner des coûts limités.**

En France, cette notion a été déclinée sous les termes de « *mesures appropriées* » et de « *charge disproportionnée* » par la loi du 11 février 2005, sans que la jurisprudence interne n'en apporte à ce jour une interprétation ferme. Les dépenses à la charge de l'employeur pour l'aménagement d'un poste sont estimées en prenant en compte les aides versées par l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Cet article vise à donner à l'obligation pour l'employeur d'adapter les logiciels de travail du travailleur handicapé **un caractère plus univoque.**

Il prévoit également que l'employeur doit s'assurer que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail. Dans les faits, **cette obligation va s'avérer impossible à mettre en œuvre.** En effet, toutes les activités ne peuvent pas être réalisées en télétravail. Qui plus est, la mise en place du télétravail répond à un cadre juridique spécifique, défini aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail.

¹ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

² Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'autre partie du dispositif concerne plus spécifiquement les travailleurs atteints d'un handicap visuel et se fonde sur le constat que **l'ergonomie des appareils, notamment de téléphonie mobile ou les ordinateurs, n'est pas suffisamment pensée en termes d'accessibilité**. Elle prévoit ainsi que tout nouveau développement de logiciel fasse l'objet d'une accessibilité pour les travailleurs handicapés. Cette démarche s'inscrit dans la concertation lancée en 2011 par la signature d'une « **charte pour l'accès des personnes handicapées aux communications électroniques** » entre le ministère des affaires sociales et de la santé, la fédération française des télécoms (FFT), l'autorité de régulation des communications électroniques et des postes (Arcep) et la secrétaire générale du comité interministériel du handicap (CIH).

Bien que très favorable à l'idée sous-jacente à cet article, vos rapporteurs n'avaient pas appelé à son adoption en raison de plusieurs difficultés liées à sa mise en œuvre. La modification portée au code du travail sur l'accessibilité nécessaire des logiciels installés sur le poste de travail ne soulevait aucune difficulté et **paraissait d'autre part satisfaite par l'article 23 ter du projet de loi**, qui prévoit une amélioration du suivi des travailleurs handicapés dans l'entreprise. L'obligation faite aux éditeurs de logiciels de prévoir leur mise en accessibilité pour les travailleurs handicapés posait davantage problème. Outre qu'elle inscrivait d'emblée dans la loi un objectif qui a fait l'objet en 2011 d'une **démarche davantage fondée sur la concertation entre acteurs**, il a semblé à vos rapporteurs que cette dernière disposition visait les éditeurs de logiciels de façon trop large, et surtout se privait de l'intervention d'entrepreneurs tiers spécialisés dans l'adaptation de logiciels déjà créés.

L'accessibilité des logiciels est, selon vos rapporteurs, une compétence que les éditeurs devraient **davantage sous-traiter auprès de spécialistes plutôt qu'incorporer en interne dans leur produit**. Enfin, le délai de mise en œuvre de trois ans paraissait insuffisant pour un dispositif d'une telle ampleur, dont la charge repose exclusivement sur les entreprises. Néanmoins, contre l'avis de ses rapporteurs, votre commission a adopté l'amendement COM-326.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

*Article 26***Concertation sur le télétravail**

Objet: Cet article prévoit l'organisation d'une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance d'une part et sur les modalités d'organisation du travail pour les salariés en forfait en jours.

I - Le dispositif proposé

Le présent article prévoit l'organisation, avant le 1^{er} octobre 2016, d'une **concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance**. Si les organisations professionnelles et syndicales le souhaitent, cette concertation pourra conduire à ouvrir une négociation à ce sujet.

Cette concertation doit également porter sur **l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours, la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques et sur l'opportunité du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés**.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté deux amendements de son rapporteur, dont un rédactionnel et un prévoyant la remise au Parlement d'un rapport sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail liées à l'utilisation des outils numériques (paragraphe II).

Deux amendements des membres du groupe SRC ont été repris par le Gouvernement dans le texte sur lequel celui-ci a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution. Le premier précise que la concertation sur le télétravail s'appuie sur un état des lieux sexué du développement de cette forme de travail dans chacune des branches professionnelles. Le second amendement prévoit que la concertation aboutit à la rédaction d'un guide des bonnes pratiques qui doit servir de référence lors de la négociation d'un accord collectif d'entreprise.

III - La position de votre commission

Si les questions du développement du travail à distance et des conventions individuelles de forfait en jours sont des sujets pouvant appeler à une évolution des règles légales et conventionnelles, vos rapporteurs se sont **interrogés sur la nécessité d'inscrire dans la loi l'organisation d'une concertation ponctuelle**. Le Conseil d'État avait d'ailleurs disjoint cet article du projet de loi au motif qu'il était dépourvu de tout contenu normatif. Le Gouvernement n'a en effet pas besoin de la loi pour engager une concertation avec les partenaires sociaux, un simple document d'orientation transmis aux organisations suffisant à les convoquer.

Jugeant peu probable que la suppression de cet article soit confirmée dans la suite de la procédure parlementaire, vos rapporteurs ont souhaité simplifier la rédaction du dispositif (amendement **COM-138**) en retenant simplement le principe d'une concertation lancée sur les deux sujets évoqués avant le 1^{er} octobre 2016, les autres dispositions ne relevant pas du domaine de la loi. La mention à l'élaboration d'un guide de bonnes pratiques à l'issue de la concertation est ainsi supprimée.

Votre commission étant défavorable à la multiplication des demandes de rapport, elle a adopté l'amendement (**COM-139**), proposé par ses rapporteurs, visant à supprimer le paragraphe II ajouté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 27

(art. L. 2142-6, L. 2314-21, et L. 2324-19 du code du travail)

Diffusion par voie électronique des informations syndicales et vote par voie électronique

Objet : Cet article vise à adapter aux outils numériques les règles de la communication syndicale et du vote aux élections professionnelles dans l'entreprise.

I - Le dispositif proposé

A. La diffusion des informations syndicales par voie électronique

L'article **L. 2142-6** du code du travail permet à un accord d'entreprise d'autoriser la mise à disposition des publications et tracts syndicaux soit sur un site syndical, mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Il est précisé que la diffusion *via* la messagerie électronique doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

Le présent article réécrit intégralement l'article L. 2142-6. L'accord d'entreprise n'a plus pour objet de « *permettre la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale* » mais **seulement de « définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise »**.

À défaut d'accord, les organisations syndicales peuvent mettre à dispositions leurs publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet, lorsque celui-ci existe, à condition de satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, d'être légalement constituées depuis au moins deux ans et à condition que leur champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet article procède donc à **l'élargissement du droit de communication numérique des organisations syndicales avec les salariés d'une entreprise** en supprimant l'obligation de trouver un accord avec l'employeur.

La rédaction proposée comporte également une liste de conditions qui encadrent la mise à disposition et l'utilisation des outils numériques par les organisations syndicales. Ces conditions sont la compatibilité avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise, l'absence d'entrave à l'accomplissement normal du travail et la préservation du libre choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

B. Le vote électronique

Le présent article modifie par ailleurs les **règles relatives à l'élection par voie électronique des délégués du personnel**, prévues à l'article L. 2314-21, **et des membres du comité d'entreprise**, prévues par l'article L. 2324-19.

Dans les deux cas, le code du travail prévoit actuellement que la mise en œuvre du vote électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Le **présent article permet à l'employeur de décider de l'organisation du vote électronique à défaut d'accord**. Un décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) doit préciser les modalités d'organisation de l'élection par vote électronique.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté deux amendements rédactionnels du rapporteur. Aucun amendement supplémentaire n'a été repris par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

III - La position de votre commission

À l'initiative de vos rapporteurs, votre commission a adopté deux amendements de simplification rédactionnelle (**COM-140** et **COM-403**) ainsi qu'un amendement visant à **restreindre l'accès des outils informatiques aux organisations syndicales présentes au sein de l'entreprise (COM-404)**. La formulation retenue pour définir les organisations syndicales aurait en effet permis à une organisation non présente dans l'entreprise mais représentée au sein de la branche d'avoir accès à l'intranet de l'entreprise.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 27 bis (supprimé)

(art. L. 7341-1 [nouveau] et L. 7342-1 à L. 7342-6 [nouveaux] du code du travail)

**Responsabilité sociale des plateformes
de mise en relation par voie électronique**

Objet : Cet article, issu de deux amendements identiques du rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques et de notre collègue députée Audrey Linkenheld adoptés en commission à l'Assemblée nationale, ébauche un statut pour les travailleurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

A. Un article introduit par la commission des affaires sociales

La septième partie du code du travail rassemble les dispositions particulières applicables à certaines professions et activités. Le présent article, issu de deux amendements identiques adoptés par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale à l'initiative du rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques ainsi que de notre collègue députée Audrey Linkenheld, vise à créer une nouvelle subdivision au sein de cette septième partie, relative aux **travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique**.

Il ajoute à cet effet un titre IV au sein du livre III relatif aux voyageurs, représentants ou placiers, gérants de succursales et entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi. Ce nouveau titre comporte deux chapitres.

Le premier chapitre, relatif au champ d'application, comporte un unique article numéroté **L. 7341-1** aux termes duquel les dispositions du titre proposé sont applicables aux travailleurs recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique mentionnées à l'article 242 *bis* du code général des impôts, créé par la loi de finances pour 2016¹.

Le chapitre II comporte cinq articles numérotés L. 7341-2 à L. 7341-6.

Le nouvel article **L. 7341-2** pose le principe d'une **responsabilité sociale des plateformes** à l'égard des travailleurs concernés lorsqu'elles déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et lorsqu'elles en fixent le prix.

Le nouvel article **L. 7341-3** dispose que, lorsque le travailleur souscrit à **l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail**, la cotisation devra être prise en charge par la plateforme.

¹ Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, art. 87.

Le nouvel article **L. 7341-4** précise que les travailleurs concernés bénéficieront du **droit d'accès à la formation professionnelle** continue ouverte aux travailleurs indépendants par l'article L. 6312-2 du code du travail. Il précise que la contribution à la formation professionnelle sera prise en charge par la plateforme. Le travailleur bénéficie par ailleurs de la **validation des acquis de l'expérience** (VAE), la plateforme devant prendre en charge les frais d'accompagnement et lui verser une indemnité, dans des conditions précisées par un décret en Conseil d'Etat.

Le nouvel article **L. 7341-5** nouveau dispose que les « *mouvements de refus concertés de fournir leurs services* » organisés par les travailleurs en question en vue de **défendre leurs « revendications professionnelles »** ne peuvent ni engager leur responsabilité contractuelle ni constituer un motif de rupture de leur relation avec les plateformes ou donner lieu à toute mesure pénalisant leurs activités.

Enfin, le nouvel article **L. 7341-6** affirme le droit pour les travailleurs concernés de **constituer un syndicat** et d'y adhérer afin de faire valoir leurs intérêts collectifs.

B. Un dispositif complété en séance publique

Huit amendements, dont cinq déposés à l'initiative du Gouvernement et trois amendements rédactionnels du rapporteur, ont été retenus par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

Le premier amendement du Gouvernement précise que les travailleurs concernés par les dispositions de cet article seront bien des **travailleurs indépendants**. En conséquence, un deuxième amendement supprime la référence à l'article L. 7411-1 du code du travail qui renvoie aux travailleurs à domicile. Ces derniers bénéficiant de l'ensemble des droits attachés au statut de salarié, ils ne peuvent être assimilés aux travailleurs indépendants visés par ces nouvelles dispositions.

Un troisième amendement introduit un article L. 7342-3-1 qui précise que les cotisations en matière d'accident du travail, la contribution à la formation professionnelle et les frais d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ne seront pris en charge par les plateformes qu'à la condition que les travailleurs indépendants réalisent une activité significative. Le caractère significatif sera évalué en fonction d'un seuil de chiffre d'affaires défini par décret.

Ce nouvel article prévoit également que pour le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail et de la contribution à la formation professionnelle prises en charge par la plateforme, seul sera pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur ladite plateforme.

Un quatrième amendement précise que le droit des travailleurs indépendants de défendre leurs revendications professionnelles dans le cadre de mouvements de refus concerté de fournir leurs services devra s'exercer « *sans abus* », afin de ne pas engager leur liberté contractuelle, ni constituer un motif de rupture du contrat, ni justifier des mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité.

Enfin, le dernier amendement du Gouvernement crée un article **L. 7342-6** qui dispose que la reconnaissance de la responsabilité sociale d'une plateforme à l'égard d'un travailleur indépendant n'est **pas de nature à établir l'existence d'un lien de subordination entre celle-ci et le travailleur recourant à ses services**. Cette formulation n'exclut donc pas la possibilité pour un juge de qualifier le lien, entre la plateforme et le travailleur indépendant, de lien de subordination¹ mais permet simplement de préciser que la reconnaissance de la responsabilité sociale de la plateforme à l'égard de son prestataire ne vaut pas la reconnaissance d'une relation salariale.

Le statut des travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique dans le texte adopté par l'Assemblée nationale

I. - Les **conditions** à la reconnaissance de la responsabilité sociale de la plateforme vis-à-vis du travailleur indépendant :

- la plateforme doit déterminer les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu ;
- la plateforme doit fixer le prix du service fourni ou du bien vendu ;
- le travailleur sur la plateforme doit réaliser un chiffre d'affaires supérieur à un seuil fixé par décret.

II. - Le **contenu** de la responsabilité sociale de la plateforme lorsque le travailleur indépendant y réalise un chiffre d'affaires supérieur au seuil :

- la prise en charge des cotisations « accidents du travail - maladies professionnelles » du travailleur indépendant lorsque celui-ci souscrit à l'assurance volontaire ;
- la prise en charge de la contribution à la formation professionnelle pour le travailleur indépendant ;
- la prise en charge des frais d'accompagnement et de l'indemnité permettant au travailleur indépendant de bénéficier de la validation des acquis de l'expérience.

III. - Les **autres éléments constitutifs** du statut du travailleur indépendant *non soumis à la condition de chiffre d'affaires* :

¹ On rappellera que quatre éléments sont constitutifs d'un contrat de travail : l'obligation pour l'employeur de fournir une tâche à exécuter, l'exécution effective d'une prestation de travail, le versement d'une rémunération et la subordination juridique.

- la reconnaissance d'un droit de grève, « sauf abus » : un mouvement de refus concerté de fournir le service par les travailleurs indépendants ne peut ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de la relation avec la plateforme, ni justifier des mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité ;

- la reconnaissance d'un droit syndical : les travailleurs indépendants bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs.

IV. – **L'exclusion de la reconnaissance d'un lien de subordination** malgré l'existence d'une responsabilité sociale de la plateforme vis-à-vis du travailleur indépendant.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs jugent l'introduction de ces nouvelles dispositions à la fois prématurées et inabouties.

Alors qu'elles n'ont fait l'objet d'aucune concertation préalable ni d'étude d'impact, ces dispositions interviennent alors que deux procédures juridictionnelles sont en cours opposant l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) d'Ile-de-France et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acosse) d'une part, à la plateforme de véhicules de tourisme avec chauffeur Uber d'autre part. La première fait suite à un redressement de cotisations sociales, mené par l'Urssaf d'Ile-de-France, qui a requalifié les contrats de chauffeurs d'Uber en contrats de travail, soumis aux cotisations sociales afférentes, et qui est contesté par la plateforme devant le tribunal des affaires de sécurité sociale de Paris. L'Acosse a par ailleurs transmis un procès-verbal de travail dissimulé au procureur de la République de Paris fondé sur le principe du détournement de statut. Si le présent article, en particulier l'article L. 7342-6 qu'il introduit dans le code du travail, ne tranche pas la question de l'éventuelle requalification du contrat de prestation de service en contrat de travail, il interfère malgré tout, par la reconnaissance d'un statut *ad hoc*, dans le litige qui a été porté devant les tribunaux.

Il semble en effet paradoxal de reconnaître à ces travailleurs indépendants certains attributs du salariat, tout en les maintenant *a priori* en dehors de ce statut.

Par ailleurs, l'absence d'information complémentaire sur la définition du seuil de chiffre d'affaires par le décret rend le dispositif très aléatoire. S'agira-t-il d'un montant absolu ou d'un pourcentage réalisé par le travailleur indépendant par rapport à son chiffre d'affaires total ? S'il est trop haut, de nombreux travailleurs occasionnels ne pourront pas bénéficier de la responsabilité sociale de ces plateformes. S'il est trop faible, il ne peut être exclu qu'un même travailleur puisse remplir les conditions de chiffre d'affaires auprès de plusieurs plateformes.

Ce dispositif est également inabouti. L'article reconnaissant le droit de constituer une organisation syndicale semble tout d'abord inutile. En effet, le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, dont le juge constitutionnel fait une pleine application depuis 1971, proclame que tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. Ce droit ne concerne pas que les seuls salariés et s'applique à tous les travailleurs, y compris les indépendants.

Le contenu de la responsabilité sociale de la plateforme est ensuite parcellaire. L'exposé des motifs des amendements adoptés n'explique pas le choix de n'inclure que ces trois éléments (accident du travail, formation professionnelle-VAE, droit de grève et d'action syndicale) alors que d'autres auraient pu être retenus (règles en matière de sécurité au travail, revenu horaire minimum ou même le droit à la déconnexion nouvellement consacré par le présent projet de loi).

Enfin, ce dispositif ne semble pas à la hauteur du défi considérable que pose le développement des plateformes numériques à notre modèle de protection sociale et à son financement.

Vos rapporteurs considèrent que cette question ne peut être traitée au détour d'un amendement mais doit faire l'objet d'une réflexion globale et concertée. C'est pourquoi, **vo**tre commission a adopté l'amendement de suppression (COM-141) de cet article proposé par ses rapporteurs et appelle le Gouvernement à engager sans délai une réflexion sur le statut des travailleurs utilisant des plateformes électroniques de mise en relation.

Votre commission a supprimé cet article.

TITRE IV

FAVORISER L'EMPLOI

CHAPITRE I^{ER}

AMÉLIORER L'ACCÈS AU DROIT DES TPE ET DES PME ET FAVORISER L'EMBAUCHE

Article 28

(art. L. 5143-1 [nouveau] du code du travail)

Amélioration de l'information fournie par l'administration aux entreprises employant moins de 300 salariés

Objet : Cet article instaure un service public de l'accès au droit afin de renforcer l'information en matière de droit du travail délivrée aux entreprises employant moins de 300 salariés.

I - Le dispositif proposé

Les dispositions relatives aux **aides à la création d'entreprise**, regroupant actuellement les articles L. 5141-1 à L. 5142-3 du code du travail, concernent des dispositifs aussi variés que les exonérations de cotisations sociales en cas de création ou de reprise d'entreprise, le financement d'actions de conseil, de formation et d'accompagnement, ou encore le contrat d'appui au projet d'entreprise.

L'article 28 propose de compléter ce volet avec la création d'un dispositif d'information par l'administration en matière de droit du travail dédié aux entreprises employant moins de trois cents salariés, à travers la création de l'**article L. 5143-1**.

De fait, tout employeur d'une entreprise de cette taille aura le droit d'obtenir une **information précise** et délivrée dans un **délai raisonnable** lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des accords et conventions collectives qui lui sont applicables.

A cette fin, des services d'information dédiés seront mis en place par l'autorité administrative compétente, qui peut y associer des représentants des **collectivités territoriales**, des **organisations syndicales** et **professionnelles**, ou **tout autre acteur** qu'elle estime compétent.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Suite à l'adoption de deux amendements identiques, l'un proposé par le rapporteur, l'autre par le rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, le droit à l'information pourra également porter sur les **démarches et procédures légales** à suivre face à une **situation de fait**. En outre, si cette demande est suffisamment précise et complète, le document formalisant la prise de position de l'administration pourra ensuite être produit par l'entreprise en cas de **contentieux** pour attester de sa **bonne foi**.

La commission a en outre adopté un amendement du rapporteur prévoyant la mise en place d'un **service public de l'accès au droit** associant l'administration, des représentants des organisations syndicales et professionnelles, les chambres consulaires, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) représentant les salariés et les employeurs des TPE¹, les conseils départementaux de l'accès au droit, ainsi que toute autre personne compétente.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, seul un amendement de notre collègue député Christophe Cavard a été retenu, afin de préciser que le service public de l'accès au droit devait être territorialisé.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs saluent la prise de conscience du Gouvernement des difficultés que rencontrent quotidiennement les petites et moyennes entreprises pour appliquer la réglementation, notamment en matière de droit du travail, mais constatent que le dispositif prévu initialement s'avérait bien en deçà des attentes des employeurs.

Ils tiennent également à rappeler que des services de renseignements sont déjà en place dans les Direccte pour répondre aux interrogations des salariés comme des employeurs. En effet, en vertu de la convention internationale n° 81 de l'Organisation internationale du travail, l'inspection du travail doit « *fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux salariés sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales* »². Dans les faits, sur les 877 294 demandes de renseignements traitées par les services des Direccte en 2015, moins de 10 % émanaient d'employeurs, la plupart à la tête d'entreprise employant moins de cinquante salariés (83 %) ³.

¹ Ces commissions ont été instaurées par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

² Convention n° 81 de 1947 de l'Organisation internationale du Travail, concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, article 3, point 1, b.

³ Cf. étude d'impact, p. 254.

Surtout, vos rapporteurs regrettent que cet article, de l'aveu même du rapporteur et malgré les avancées observées en commission à l'Assemblée nationale, **n'instaure pas de véritable rescrit social**, qui rendrait opposable la réponse de ce service public aux autres administrations, voire devant le juge¹. En effet, le rescrit fiscal, ouvert à tous les redevables, est une réponse de l'administration sur l'interprétation d'un texte fiscal, ou sur l'interprétation d'une situation de fait au regard du droit fiscal. Instauré par l'article L. 80 A du livre des procédures fiscales, il prévoit que l'administration ne peut pas effectuer de redressement fiscal si le redevable oppose de bonne foi à l'administration une interprétation des textes, des instructions ou des circulaires qui lui sont favorables et étaient en vigueur à la date du différend.

Votre commission a adopté **un amendement (COM-340)** d'Annick Billon et plusieurs membres de la délégation sénatoriale aux entreprises, qui vise à **créer un rescrit social pour les entreprises employant moins de trois cents salariés**. S'appuyant sur un rapport du Conseil d'Etat de 2014 « *Le rescrit : sécuriser les initiatives et les projets* », cet amendement apporte plusieurs améliorations par rapport à la version actuelle de l'article 28 :

- l'employeur pourra interroger l'administration sur une situation de fait actuel, mais aussi sur un projet ;

- la réponse de la Dirrecte sera opposable à l'administration par l'employeur ;

- l'employeur sera prémuni de toute sanction en cas de changement d'interprétation de l'administration.

- un décret en Conseil d'Etat fixera notamment les modalités de dépôt de la demande, les délais de réponse, les circuits de transmission des questions entre administrations ;

- le service public territorial de l'accès au droit, dont les contours sont flous, est supprimé.

La commission a également adopté un sous-amendement de vos rapporteurs (**COM-389**), précisant que l'administration devra rendre sa **réponse dans un délai maximal de deux mois** si la sollicitation émane d'une entreprise employant moins de cinquante salariés. Pour mémoire, les 3 millions de TPE, ou micro-entreprises, représentent 95 % des entreprises en France et regroupent environ 20 % des salariés français, soit environ 2,9 millions de personnes².

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ L'exposé sommaire de l'amendement n° AS963 du rapporteur indique en effet que l'amélioration de l'accès au droit des entreprises de moins de 300 salariés ne crée pas pour autant de « droit opposable » ni de « rescrit » à proprement parler.

² Cf. étude d'impact, page 258.

Article 28 bis AA (nouveau)
(art. L. 8112-1 du code du travail)

Mission d'information et de conseil des agents de l'inspection du travail

Objet : Cet article additionnel, issu d'un amendement de notre collègue Annick Billon et plusieurs membres du groupe Les Républicains adopté par la commission des affaires sociales, vise à conférer à l'inspection du travail un rôle d'information et de conseil.

L'article L. 8112-1 du code du travail est relatif aux missions des agents de l'inspection du travail. Ces derniers sont notamment chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et de constater les infractions à ces dispositions.

Le présent article, inséré par la commission des affaires sociales à l'initiative de notre collègue Annick Billon et plusieurs membres du groupe Les Républicains (amendement **COM-341**) complète l'article L. 8112-1 afin de préciser que les agents de l'inspection du travail ont également pour rôle de fournir « *des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux salariés sur les moyens les plus efficaces d'observer* » les dispositions et stipulation dont ils sont chargés de contrôler l'application.

Cette mission est conforme au b) de l'article 3 de la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 28 bis A
(art. 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015
de financement de la sécurité sociale pour 2016)

**Possibilité pour l'employeur d'assurer par décision unilatérale
la couverture complémentaire de certains salariés par le versement santé**

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, tend à pérenniser le dispositif transitoire permettant à l'employeur d'assurer la couverture complémentaire des salariés en contrats courts par le versement d'une somme destinée à couvrir une partie de leurs cotisations à un contrat individuel.

I – Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article propose une nouvelle modification de certaines des dispositions issues de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 transposées par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et déjà modifiées par la loi de financement de la sécurité sociale du 21 décembre 2015.

A. Un dispositif marqué par une forte instabilité

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a transposé dans son article 1^{er} les deux premiers articles de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

Cet article rend obligatoire, à compter du 1^{er} janvier 2016, la couverture des salariés en matière de remboursement de frais de santé, financée au moins pour moitié par l'employeur et couvrant un panier de soins fixé par décret¹.

Cette réforme est destinée à renforcer la protection des 400 000 salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture complémentaire, dans un contexte où « l'accès aux soins est dépendant de la possession d'un contrat de couverture complémentaire et de sa qualité »².

Les salariés en contrats précaires sont particulièrement représentés parmi ceux ne disposant pas d'une couverture complémentaire. En 2012, d'après l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé (Irdes), 17 % des salariés ayant un CDD de moins de six mois, 10,8 % de ceux en intérim, 14,8 % des saisonniers et intermittents ainsi que 7,1 % des salariés en temps partiel subi ne bénéficiaient pas de complémentaire santé, contre 2,4 % des salariés en CDI.

Les salariés en contrats courts sont donc particulièrement concernés par l'extension de la couverture complémentaire d'entreprise.

Cependant, l'obligation prévue par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale de mettre en place pour ces salariés une couverture collective à adhésion obligatoire a entraîné une réticence marquée des entreprises présentes dans les secteurs ayant un fort recours aux contrats courts. Elles n'ont donc pas engagé de négociation pour mettre en place la couverture complémentaire obligatoire.

Cette situation a conduit la ministre des affaires sociales à confier en octobre 2014 une mission à M. Dominique Libault afin qu'il puisse formuler des « propositions concrètes d'évolution à même d'offrir un cadre stabilisé et solidaire pour la couverture complémentaire collective et obligatoire ».

Ce rapport, remis en septembre 2015, dresse le constat que « les problèmes les plus significatifs en termes de couverture collective concernent les salariés qui sont à temps partiels et qui relèvent le plus souvent d'une pluralité d'employeurs ». En conséquence, le rapport préconisait de : « mettre en place une solution dérogatoire, qui n'interviendrait qu'à titre subsidiaire (lorsque les solutions de branche ne peuvent s'appliquer), consistant à confier à un fonds interprofessionnel, éventuellement le fonds CMU, la prise en charge de la

¹ Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 créant les articles D. 911-1 à D. 911-3 du code de la sécurité sociale.

² « Quels impacts attendre de la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise sur la non-couverture en France ? Une simulation à partir de l'Enquête santé et protection sociale (ESPS) 2012 », Florence Jusot (Université Paris-Dauphine-Leda-Legos, Irdes) Aurélie Pierre (Irdes), Questions d'économie de la santé, n° 209, mai 2015.

part employeur des salariés qui cumulent les contrats courts dans des entreprises relevant de branches professionnelles ou de secteurs distincts. Le fonds pourrait soit remettre un chèque santé aux salariés concernés, soit, après appel d'offre, proposer une offre mutualisée, dans des conditions proches de celles mobilisées pour l'ACS. »

Dans le cadre du PLFSS pour 2016, le Gouvernement a proposé la mise en place d'une **disposition dérogatoire permettant d'adapter la généralisation de la couverture de la complémentaire en matière de frais de santé pour les contrats courts et les temps très partiels.**

Ce dispositif, devenu l'article 34 de la loi de financement (partiellement codifié au sein de l'**article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale**) concerne les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission de moins de trois mois ou ceux dont la durée de travail est inférieure à 15 heures par semaine¹. Ces seuils correspondent à ceux fixés par l'ANI du 11 janvier 2013 pour la majoration du taux de cotisation patronale à l'assurance chômage. Le Gouvernement n'a néanmoins pas été en mesure d'indiquer à vos rapporteurs combien de salariés sont concernés par ce dispositif.

A rebours des préconisations du rapport Libault, l'article L.911-7-1 fait sortir les salariés précaires de la couverture collective.

Il prévoit que l'obligation de couverture de ces salariés peut être assurée par la mise en place d'un « **versement santé** » financé uniquement par l'entreprise et correspondant à la contribution que l'employeur aurait versée pour la couverture collective de la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné. Ce versement permet de participer à la prise en charge de la couverture santé que les salariés auront souscrite à titre individuel.

Cette modalité de couverture **est soumise à la signature d'un accord de branche ou à la signature d'un accord d'entreprise si l'accord de branche le permet ou n'existe pas.**

Lors de la discussion du PLFSS à l'Assemblée nationale, la rapporteure de la commission des affaires sociales, Michèle Delaunay, a déposé un amendement tendant à compléter les dispositions relatives à l'entrée en vigueur du dispositif, et donc non codifiées, contenue dans le V de l'article 34 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016. Le dispositif inséré du fait de l'adoption de l'amendement tend : « *à permettre aux entreprises, à titre dérogatoire et pendant une année au plus, de prévoir, par décision unilatérale de l'employeur et lorsque cela n'est pas contraire aux éventuels accords de branche ou d'entreprise, que la couverture complémentaire santé sera mise en œuvre, pour les salariés visés au III de l'article L. 911-7-1, par le versement*

¹ Le III de l'article L. 911-7-1 vise les salariés « dont la durée du contrat ou la durée du travail prévue par celui-ci est inférieure à des seuils fixés par cet accord, dans la limite de plafonds fixés par décret ». Le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 qui en découle insère dans le code de la sécurité sociale un article D. 911-7 qui fixe les seuils de durée minimale du travail permettant la mise en place d'un versement santé.

d'une contribution aux salariés, lorsqu'ils ne sont pas déjà couverts à titre collectif et obligatoire ». Il se justifie par la nécessité « *de prendre en compte les délais de négociation collective* ».

Il ressort en outre de l'exposé des motifs de l'amendement que la décision unilatérale de l'employeur aurait vocation à s'exercer dans les mêmes conditions que l'accord d'entreprise, c'est-à-dire en l'absence d'accord de branche ou si celui-ci le permet. Le dispositif mis en place à cependant en lui-même une portée beaucoup plus large puisqu'il ne fait pas explicitement référence aux conditions relatives à l'accord de branche qui figurent au III de l'article L.911-7-1.

Le Gouvernement ne dispose pas d'éléments sur la manière dont ce dispositif a été utilisé depuis janvier 2016.

B. Le dispositif proposé

L'article 28 *bis* A, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, tend à **pérenniser la possibilité pour l'employeur de décider de façon unilatérale que les salariés en contrats courts relèveront d'un versement santé plutôt que d'une couverture collective.**

A cette fin, il supprime le terme du 31 décembre 2016 fixé par le B du V de l'article 34 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Il résulte du deuxième alinéa du B. du V. de l'article 34 qu'il n'est pas possible de dénoncer un accord mettant en place une couverture collective pour passer à un régime de versement santé sur la base d'une décision unilatérale de l'employeur.

II - La position de votre commission

Lors de la discussion du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, votre commission s'était interrogée sur le choix du Gouvernement d'y faire figurer la mise en place d'un mécanisme de dérogation à la loi de sécurisation de l'emploi. Ce choix semblait en effet plus lié à l'urgence de prendre une mesure d'adaptation de la complémentaire d'entreprise avant l'échéance du 1^{er} janvier 2016, qui devait théoriquement voir sa généralisation, qu'à son impact sur les finances sociales. Celui-ci n'est établi en effet qu'à travers l'exonération dont bénéficient les entreprises qui ont mis en place un contrat collectif et la mesure elle-même ne devait entraîner aucune conséquence financière selon l'étude d'impact. Cette étude avait par ailleurs souligné que l'articulation entre le dispositif du versement santé et celui de l'accord de branche n'était pas clairement établie. En conséquence, votre commission était revenue sur le choix du Gouvernement.

Un nouveau véhicule législatif, cette fois dans le domaine du travail, entraîne une nouvelle modification en urgence du dispositif destiné à mettre en œuvre la couverture complémentaire obligatoire des salariés.

Elle illustre l'état d'impréparation de cette réforme qui entraîne des ajustements incessants et dont les effets en matière de couverture complémentaire de la population restent à démontrer.

L'évolution proposée par cet article n'est pas mineure. Alors que tout le dispositif de la mise en place de la couverture complémentaire obligatoire repose sur la négociation, au moins au niveau de l'entreprise, il est proposé d'y mettre un terme pour les salariés les plus fragiles et les moins bien couverts.

La décision unilatérale de l'employeur peut cependant apparaître comme un moindre mal pour les entreprises concernées et permettra aux salariés en contrats courts de financer leur couverture complémentaire.

Si cette solution doit être retenue, **elle suppose néanmoins d'être insérée dans le code de la sécurité sociale afin que sa portée exacte soit précisée et qu'elle soit mise en cohérence avec les dispositions préexistantes.**

Il paraît d'autant plus important de lever l'ambiguïté qui persiste et de prévoir explicitement si le dispositif proposé par l'article 28 bis A s'inscrit bien dans le cadre fixé par l'accord de branche.

La pérennisation de la possibilité d'une décision unilatérale de l'employeur pose également la **question de la cohérence du dispositif mis en place par l'article L. 911-7-1 et de la pertinence des dispositions relatives à l'accord d'entreprise.** En effet, l'accord d'entreprise destiné à mettre en place le versement santé n'est possible qu'en cas d'absence d'accord de branche ou si l'accord prévoit cette possibilité. A-t-il vocation à perdurer dès lors qu'une décision unilatérale de l'employeur suffit ?

Vos rapporteurs considèrent que l'article 28 bis A apporte une **réponse pragmatique** au problème de la mise en place du versement santé pour les salariés en contrats courts. Ils sont donc favorables à la pérennisation de la possibilité d'une décision unilatérale de l'employeur en ce domaine, **dans le cas où cette possibilité est ouverte par un accord de branche ou en l'absence d'accord de branche.** Dès lors que la décision unilatérale de l'employeur est possible, **il semble inutile, par souci d'efficacité, de maintenir les dispositions imposant le recours à un accord d'entreprise.**

C'est pourquoi votre commission a adopté un amendement de vos rapporteurs (COM-386) tendant à **codifier cette disposition au sein de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale** et à **remplacer le dispositif relatif à l'accord d'entreprise par la possibilité d'une décision unilatérale**

de l'employeur, tout en préservant les conditions relatives à l'accord de branche.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 28 bis

(art. L. 131-4-4 du code de la sécurité sociale)

Plafonnement des exonérations de cotisations et de contributions sociales pour les avantages et cadeaux accordés aux salariés

Objet: Cet article, issu d'un amendement adopté en commission à l'Assemblée nationale sur proposition d'Alain Fauré et plusieurs de ses collègues du groupe socialiste, républicain et citoyen, sous-amendé par le rapporteur, puis supprimé dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, exonérait de cotisations et de contributions sociales les avantages et cadeaux accordés aux salariés par l'employeur, dans la limite annuelle de 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour chaque bénéficiaire, et de 20 % de ce plafond s'il s'agissait de réductions de tarifs ou de bonifications pour l'achat de biens culturels.

I - Le dispositif proposé par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale

Les avantages et cadeaux attribués par l'employeur constituent des **accessoires de rémunération** versés « *en contrepartie ou à l'occasion du travail* » et sont soumis à ce titre **aux cotisations et contributions sociales**.

Toutefois, sur le fondement d'instructions ministérielles et de circulaires de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos), les bons d'achat bénéficient, lorsque certaines conditions sont remplies et selon qu'il s'agit ou non de prestations culturelles, d'une **exemption d'assiette**.

Qu'ils soient dispensés par l'employeur ou par un comité d'entreprise, les **bons d'achat** bénéficient d'une **présomption de non-assujettissement** à cotisations **jusqu'à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par année civile et par salarié**. Lorsque ce montant est dépassé, le seuil de 5 % est apprécié pour chaque événement et **trois conditions cumulatives** doivent être réunies : le bon d'achat doit être attribué à l'occasion d'un **événement particulier** (la naissance ou l'adoption d'un enfant, le mariage, le pacs ou le départ à la retraite du salarié, la fête des mères, des pères, la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas, Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile, la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année) ; il doit être **en rapport avec cet événement** (ex : achat de fournitures scolaires pour les bons distribués à l'occasion de la rentrée) ; il doit être **conforme aux usages** (par exemple, le seuil pour la rentrée scolaire s'apprécie par enfant).

Le régime diffère pour les « **chèques-culture** » qui sont exonérés de cotisations et contributions de sécurité sociale lorsqu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle. Ils ne sont plus dès lors considérés comme des bons d'achat mais comme l'une des modalités d'exercice de la mission des comités d'entreprise de prise en charge des activités culturelles. **Le montant distribué n'est donc pas plafonné**. Pour des raisons d'équité, le même régime est applicable aux chèques-culture attribués par un employeur en l'absence de comité d'entreprise.

Issu d'un amendement présenté par Alain Fauré et plusieurs de ses collègues du groupe socialiste, républicain et citoyen, sous-amendé par le rapporteur et adopté en commission des affaires sociales, le présent article visait à donner rang législatif à ces tolérances des Urssaf tout en les aménageant. Il prévoyait en effet une exemption d'assiette des cotisations et contributions sociales pour les avantages et cadeaux accordés aux salariés par l'employeur au cours d'une année civile à hauteur de :

- 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- 20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale « pour les avantages et cadeaux correspondant à des réductions de tarifs et bonifications pour l'achat de biens culturels ».

Cet article additionnel a été supprimé du texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, par un amendement de ce dernier, celui-ci proposant de réaliser, au préalable, un « bilan concerté, mené par les administrations compétentes en associant les parlementaires, les partenaires sociaux et les émetteurs de titres-cadeaux notamment » et d'en tirer les conséquences, le cas échéant, au sein du projet de loi de financement de la sécurité sociale.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs constatent tout d'abord que la rédaction de l'article pouvait conduire, *in fine*, à **un régime moins favorable** que le régime applicable sous l'empire des circulaires de l'Acoss. Le seuil de 5 % pour les bons d'achat s'apprécie actuellement par événement et prend en compte le nombre d'enfants, ce qui n'est pas le cas du seuil de 10 % applicable par an et par salarié. Surtout, les chèques-culture, qui peuvent actuellement être distribués sans limitation de leur montant, se verraient désormais appliquer un plafond de 20 %.

Le régime applicable aux chèques-culture pose la **question des conséquences de cet article pour les prestations servies par les comités d'entreprise**. Dans l'hypothèse où cet article leur serait applicable, ce qui semble être le cas en l'absence de mention spécifique de l'employeur, il aurait pour effet de **bouleverser assez fortement leur fonctionnement**. Il introduit en effet un plafond pour la notion assez extensive de « biens culturels » qui peut comprendre, par exemple les subventions pour l'achat de places de spectacles. En outre, dans la rédaction retenue par l'article, ce plafond est global, ce qui signifie que le comité d'entreprise, comme l'employeur devraient être en mesure d'en assurer le respect, en incluant les prestations servies par chacun à un même salarié, ce qui semble matériellement impraticable.

Si l'intention poursuivie par cet article n'est pas d'englober les comités d'entreprise, il introduirait une **rupture d'égalité entre les entreprises selon qu'elles sont dotées ou non d'une telle structure** : dans l'entreprise avec comité d'entreprise, les réductions de tarifs et bonifications pour l'achat de biens culturels seraient accordées sans plafonds et cumulables avec celles, plafonnées, accordées par l'employeur ; dans l'entreprise dépourvue de comité d'entreprise, les réductions seraient accordées uniquement par l'employeur et plafonnées.

Enfin, si vos rapporteurs pouvaient comprendre l'objectif, poursuivi par cet article, de sécurisation des pratiques des entreprises au regard des contrôles Urssaf, **les exemptions d'assiette prévues pour les distributions de bons d'achat**, qu'elle poursuivent un objectif général de soutien au pouvoir d'achat ou de promotion des pratiques culturelles **ne font actuellement pas l'objet d'une compensation par l'État à la sécurité sociale**. Le gage prévu à cet article ne constituait pas une compensation. Le projet de loi de financement de la sécurité sociale ayant, en application des dispositions de la LOLFSS¹, le monopole des exonérations non-compensées, cet article a effectivement davantage sa place au sein du prochain projet de loi de financement de la sécurité sociale. **Votre commission approuve la suppression de cet article.**

¹ Loi organique n° 2005-881 du 2 août 2005 relative aux lois de financement de la sécurité sociale.

Article 29

(art. L. 2232-10-1 du code du travail)

Généralisation de la possibilité pour un accord de branche étendu de contenir des accords types à l'attention des petites entreprises

Objet : Cet article prévoit que les accords de branche étendus, quel que soit le thème traité, pourront comprendre des stipulations spécifiques pour les entreprises employant moins de cinquante salariés, qui peuvent prendre la forme d'accords types, directement applicables selon les options retenues par les employeurs.

I - Le dispositif proposé

L'article 29 introduit dans le code du travail un nouvel article **L. 2232-10-1**, afin de permettre à un accord de branche étendu de contenir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le cas échéant sous forme d'un accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Ces stipulations spécifiques pourront couvrir **l'ensemble des négociations** prévues par les dispositions du présent code.

L'employeur pourra appliquer cet accord type à travers un document unilatéral indiquant les stipulations qu'il a retenues.

Pour mémoire, des accords types de branche à l'attention des PME existent déjà en matière d'épargne salariale.

**Les accords type de branche
en matière de participation et d'intéressement**

La participation

Suite à l'adoption à l'Assemblée nationale d'un amendement présenté par nos collègues députés Jean-Christophe Fromantin, Francis Vercamer et Michel Zumkeller, l'article **154** de la loi du 6 août 2015 **pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques**¹ a actualisé les dispositions de l'article **L. 3322-9** du code du travail en obligeant les **branches professionnelles** à négocier un accord de participation **avant le 30 décembre 2017**, cet accord pouvant être appliqué directement au sein des entreprises. À défaut d'initiative de la partie patronale avant le 31 décembre 2016, une organisation représentative de salariés sera fondée à demander dans les quinze jours l'ouverture d'une négociation. Les **entreprises employant moins de cinquante salariés** qui ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en place un régime de participation **pourront opter pour l'application directe d'un accord de branche par décision unilatérale de l'employeur.**

¹ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Les auteurs de l'amendement à l'origine de cet article soulignaient que parmi les quelque 33 000 accords relatifs à la participation signés en 2012, seulement 17 accords ou avenants l'avaient été au niveau des branches professionnelles. La commission spéciale du Sénat avait approuvé l'initiative des députés, tout en soulignant que cet article ne prévoyait aucune sanction des branches professionnelles en cas de non-respect de l'obligation de négocier dans les délais impartis par la loi.

L'intéressement

Issu d'un amendement adopté par le Sénat à l'initiative de notre collègue Catherine Deroche, co-rapporteuse, l'**article 155** de la loi du 6 août 2015 a prévu des dispositions similaires pour le régime d'intéressement à destination des entreprises employant moins de cinquante salariés.

En effet, l'article **L. 3312-9** du code du travail prévoit qu'un **régime d'intéressement**, adapté aux spécificités des entreprises employant moins de cinquante salariés, devra être négocié dans chaque branche au plus tard le 30 décembre 2017. Les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, peuvent opter pour l'application de l'accord ainsi négocié. A défaut d'initiative de la partie patronale au plus tard le 31 décembre 2016, la négociation devra s'engager dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Outre des amendements rédactionnels ou de précision juridique, un amendement du rapporteur a été adopté en commission afin d'obliger l'**employeur**, lorsqu'il applique unilatéralement tout ou partie de l'accord type, à **informer également la commission paritaire régionale de branche ou, à défaut, la commission paritaire régionale interprofessionnelle**.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, celui-ci a retenu un de ses amendements **supprimant les apports de la commission**, en précisant que l'employeur devra seulement informer les salariés **par tous moyens** de ses choix lorsqu'il applique unilatéralement un accord type de branche.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs soutiennent résolument la diffusion des accords types de branche à l'attention des entreprises employant moins de cinquante salariés, qui sont souvent le parent pauvre de la législation en matière du droit du travail, malgré les engagements des gouvernements successifs.

Sur leur proposition, un amendement (COM-115) a été adopté afin d'obliger les partenaires sociaux à prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises employant moins de cinquante salariés dès lors qu'un accord de branche est signé, même s'il n'est pas étendu.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 29 bis A (supprimé)

(art. L. 23-121-1 à L. 23-123-5 [nouveaux], L. 2122-14 [nouveau],
L. 2143-24 et L. 2143-25 [nouveaux], L. 2232-40 à L. 2232-42 [nouveaux],
L. 2411-1, L. 2411-26 [nouveau], L. 2412-1, L. 2412-17 [nouveau],
L. 2421-2, L. 2422-1 et L. 243-11-1 [nouveau] du code du travail)

Dialogue social dans les réseaux de franchise

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue député Denys Robiliard retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à mettre en place une instance de dialogue social unique au sein des réseaux de franchise, commune aux franchisés et aux franchiseurs.

I – Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Le présent article 29 bis A définit les conditions d'exercice d'une nouvelle forme de **dialogue social** au sein **des réseaux de franchise**, par le biais d'une **instance centrale de dialogue placée auprès du franchiseur** et représentant les salariés des franchisés, sur le modèle externe aux entreprises des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) créée par la loi du 17 août 2015¹ pour les salariés des TPE.

A. La création de l'instance de dialogue du réseau de franchise

Cet article complète donc, par un titre XII nouveau, le livre III de la deuxième partie du code du travail consacré aux institutions représentatives du personnel (IRP) afin de déterminer les règles d'établissement, de fonctionnement et les attributions de ces **instances de dialogue du réseau de franchise** (IDRF). Le premier chapitre de ce titre, consacré à la mise en place et à la composition des IDRF, est organisé selon **l'architecture ternaire** introduite aux articles 2 et 3 du projet de loi et qui distingue **dispositions d'ordre public, champ de la négociation collective et cadre supplétif** applicable à défaut d'accord.

Ainsi, après avoir déclaré que ces nouvelles dispositions s'appliquent aux réseaux de franchise, **sans avoir apporté de définition** de ces derniers pour autant (art. L. 23-121-1 nouveau), le présent article impose au **franchiseur**, au titre des dispositions d'ordre public, de mettre en place une instance de dialogue dès lors que son réseau de franchisé compte **au moins 50 salariés** et qu'il a été **reconnu** comme tel par un jugement du tribunal d'instance ou par **le protocole d'accord préélectoral** négocié entre le franchiseur, les franchisés et les organisations syndicales invités à le négocier (art. L. 23-121-2 nouveau ; cf. *infra*).

¹ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 précitée, art. 1.

Le processus de **négoiation** du protocole préélectoral doit être engagé par le franchiseur au plus tard 15 jours après la **demande** en ce sens émanant d'un franchisé, d'une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou d'une organisation syndicale ayant constitué une section syndicale au sein d'une des entreprises du réseau. **A défaut d'ouverture** de la négociation dans ce délai **ou de sa conclusion** dans les **trois mois**, il appartient à l'un de ces organisations syndicales ou à une entreprise de **saisir le tribunal d'instance** du siège du franchiseur pour que celui-ci statue sur la reconnaissance et le périmètre du réseau et fixe les modalités d'organisation des élections des représentants des salariés au sein de l'instance (art. L. 23-121-3 nouveau).

La **composition de l'instance** est présentée à l'article L. 23-121-4 nouveau : cette dernière comporte des **représentants élus des salariés** et un **représentant des franchisés** ainsi qu'un de ses collaborateurs¹, sous la **présidence d'un représentant du franchiseur**, qui peut également être assisté d'un collaborateur avec voix consultative. Dans les réseaux rassemblant moins de 1 000 salariés, au moins un représentant élu des salariés du franchiseur siège dans l'instance. Ce plancher est porté à deux dans les réseaux de plus grande taille.

Les conditions de négociation du protocole préélectoral sont celles applicables au comité d'entreprise, « *adaptées au niveau de l'ensemble des entreprises du réseau de franchise* ». Doivent ainsi être informées de l'organisation d'élections et conviées à négocier ce protocole toutes les **organisations syndicales** qui satisfont à trois des critères² auxquels la représentativité est conditionnée³ et dont le champ professionnel et géographique couvre le réseau de franchise. Il en va de même pour les **syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel** (art. L. 23-121-5 nouveau). Toutefois, pour l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ainsi que celles y ayant constitué une section syndicale participent à cette négociation. **La transposition de cette règle à un réseau d'entreprises semble difficile**, sauf à retenir uniquement les organisations représentatives chez le franchiseur.

Les conditions de validité du protocole préélectoral sont plus strictes que celles en vigueur pour le comité d'entreprise. Pour ce dernier, il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont des organisations représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Pour l'instance de dialogue en revanche, il doit toujours recueillir, du côté salarié, la signature de la **majorité des organisations syndicales l'ayant négocié**, mais également celle d'**organisations ayant recueilli au moins 50 %**

¹ Avec voix consultative.

² Respect des valeurs républicaines ; indépendance ; ancienneté d'au moins deux ans.

³ Par l'article L. 2121-1 du code du travail.

des suffrages exprimés au niveau de la branche. Une **double condition de validité** est ajoutée pour la **partie patronale** : le protocole doit être signé par le **franchiseur** et par des **franchisés représentant au moins 50 % des effectifs ou des franchisés du réseau** (art. L. 23-121-6 nouveau).

Par ailleurs, les **modalités d'élection des représentants des salariés** au sein de l'instance de concertation sont celles applicables au comité d'entreprise, qui sont appréciées au niveau de l'ensemble des entreprises du réseau.

Le champ de la négociation collective est circonscrit au protocole d'accord préélectoral (art. L. 23-121-7 nouveau). Il doit assurer la **reconnaissance** du réseau de franchise, **identifier le franchiseur et les franchisés** et fixer les modalités d'organisation des élections. Il peut également prévoir :

- la **composition de l'instance**, dans le respect d'un plancher de cinq représentants des salariés ;
- la **durée du mandat des élus**, qui peut varier entre deux et quatre ans ;
- le **nombre de réunions annuelles** de l'instance, qui doit être supérieur ou égal à quatre ;
- d'éventuelles **missions supplémentaires** pour celle-ci.

Enfin, les **normes supplétives** fixées par le présent article à défaut de protocole préélectoral concernent le **nombre de représentants des salariés** à l'instance de dialogue ainsi que la **durée de leur mandat**. Dans le premier cas, il est **légèrement supérieur** à celui des élus au comité d'entreprise (art. L. 23-121-8 nouveau), chaque titulaire disposant par ailleurs d'un suppléant. Dans le second cas, elle est **identique** : quatre ans (art. L. 23-121-9 nouveau).

**Comparaison du nombre de représentants élus du personnel titulaires
à l'instance de dialogue du réseau de franchise et au comité d'entreprise**

Nombre de salariés	Comité d'entreprise	Instance de dialogue
50 à 74	3	5
75 à 99	4	
100 à 299	5	
299 à 399	5	7
400 à 749	6	
750 à 999	7	7
1 000 à 1 999	8	9
2 000 à 2 999	9	
3 000 à 3 999	10	11
4 000 à 4 999	11	
5 000 à 7 499	12	13
7 500 à 8 000	13	13
8 000 à 9 999	13	15
Plus de 10 000	15	17 ¹

Source : Article 29 bis A du projet de loi et article R. 2324-1 du code du travail

Les **règles de fonctionnement** de l'IDRF s'inspirent de celles de **plusieurs IRP existantes**, en particulier concernant les **moyens** des élus qui y siègent. Ils bénéficient d'un **crédit d'heures de délégation d'au moins de 20 heures par mois**, équivalent à celui des membres du comité d'entreprise. Le **temps de trajet** pour se rendre aux réunions et la durée de celles-ci ne s'y imputent pas. Comme les membres du comité d'entreprise européen, ceux de l'IRDF disposent des « *moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de leurs missions* ». **Le franchiseur doit prendre en charge l'ensemble des frais de l'instance** : fonctionnement, organisation des réunions, séjour et déplacement de ses membres (art. L. 23-122-1 nouveau).

Le **règlement intérieur** de l'instance est établi lors de sa première réunion et fixe ses **modalités de fonctionnement**, concernant en particulier la **convocation** de ses membres, la **fixation** de son ordre du jour et la **désignation d'un secrétaire** (art. L. 23-122-3 nouveau). La **périodicité** de ses réunions est au moins **trimestrielle**, alors qu'elle est bimensuelle pour le comité d'entreprise dans les entreprises de moins de 300 salariés et mensuelle au-dessus de ce seuil. Toutefois, des **réunions exceptionnelles** peuvent être convoquées à la demande de la majorité des représentants des salariés (art. L. 23-122-3 nouveau).

¹ Et un titulaire et un suppléant supplémentaires par tranche de 2 000 salariés.

De nombreuses **attributions consultatives** sont conférées à l'instance de dialogue. Elle reçoit une **information trimestrielle** sur des **thématiques similaires** à celles aujourd'hui prévues par le code du travail pour le **comité de groupe** (art. L. 2332-1) : « *l'activité, la situation économique et financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions* », à l'échelle de l'ensemble du réseau. Deux **thèmes supplémentaires** viennent compléter cette énumération : la **politique sociale** et les **conditions de travail** (art. L. 23-123-1 nouveau).

Comme le comité d'entreprise, l'instance est également **informée des décisions prises ayant une incidence sur l'activité du réseau de franchise**, c'est-à-dire celles relatives à son organisation et à sa gestion, en particulier lorsqu'elles sont susceptibles d'affecter « *le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle* ». De même, des informations lui sont transmises concernant les entrées et sorties du réseau.

L'instance reçoit par ailleurs, sur le modèle du comité d'entreprise (art. L. 2323-1), une **compétence générale pour formuler des propositions visant à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation des salariés** ainsi qu'en matière de conditions de vie et de prévoyance (art. L. 23-123-2 nouveau).

La mise en place d'activités sociales et culturelles par l'instance de dialogue à destination de l'ensemble des salariés du réseau **est facultative**. Si ce choix est fait, elle reçoit une subvention de la part des entreprises franchisées (art. L. 23-123-3 nouveau).

Enfin, l'instance a un rôle à jouer **en matière d'emploi dans le réseau** puisque les emplois disponibles chez les franchisés lui sont communiqués et qu'elle en informe les salariés (art. L. 23-123-4 nouveau).

B. La création d'un périmètre de la négociation collective dans le réseau de franchise

L'article 29 bis A du projet de loi va plus loin que la simple mise en place d'une instance représentative du personnel des franchisés au sein d'un réseau de franchise. **Il fait du réseau de franchise une entité économique uniforme**, assimilable à un **groupe** et faisant donc porter sur lui plusieurs responsabilités économiques et sociales.

Ainsi, l'article L. 23-123-5 nouveau dispose que **l'obligation de reclassement** qui pèse, en cas de licenciement pour motif économique, sur toute entreprise a pour **périmètre**, lorsqu'elle s'applique au franchiseur ou à un franchisé, **l'ensemble du réseau de franchise**. En l'état actuel du droit, selon l'article L. 1233-4, un licenciement économique ne peut avoir lieu que si le salarié concerné n'a pu être reclassé dans les « *emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie* ».

Le **paragraphe II** du présent article met en place **une mesure de la représentativité des organisations syndicales à l'échelle d'un réseau de franchise**. Il crée un article L. 2122-14 nouveau qui reprend les critères qui permettent de déterminer la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises en les adaptant aux spécificités de la franchise : pour en bénéficier, elles doivent **répondre aux critères généraux** de l'article L. 2121-1 (respect des valeurs républicaines ; indépendance ; transparence financière ; ancienneté de deux ans ; influence ; effectifs et cotisations) et avoir recueilli au moins **10 % des suffrages exprimés** au premier tour de l'élection des représentants des salariés à l'instance de dialogue du réseau concerné, sans que le nombre de votants soit pris en compte.

Le **paragraphe III** institue quant à lui un nouveau type de délégué syndical : le **délégué syndical au sein d'un réseau de franchise**. En application de l'article L. 2143-24 nouveau, toute organisation syndicale représentative dans un réseau de franchise pourrait désigner un délégué syndical pour la représenter auprès de l'ensemble des employeurs du réseau. Un second délégué pourrait l'être dans les réseaux de plus de 1 000 salariés.

L'ensemble des dispositions relatives aux délégués syndicaux d'entreprise seraient applicables aux délégués syndicaux des réseaux de franchise, appréciées au niveau de l'ensemble du réseau. Ainsi, la **liberté de déplacement** reconnue aux délégués syndicaux pour l'exercice de leurs fonctions s'exercerait dans l'ensemble des entreprises du réseau (art. L. 2143-25 nouveau).

La dernière pierre de cet édifice est posée par le **paragraphe IV**, qui reconnaît l'existence d'un **champ conventionnel du réseau de franchise**. Il permet la signature de **conventions ou d'accords du réseau de franchise** par le franchiseur, des franchisés comptant au moins **10 %** des salariés du réseau et des organisations syndicales représentatives dans celui-ci (art. L. 2232-41 nouveau). Il conditionne la **validité** de ces accords à leur signature par le **franchiseur**, par **plus de la moitié des franchisés ou ceux d'entre eux employant au moins 50 % des salariés du réseau** ainsi que par les **organisations syndicales représentatives** selon les **critères de droit commun** des accords d'entreprise soit, selon l'article 10 du présent projet de loi dans sa version considérée comme adoptée par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, par des organisations ayant recueilli au moins **30 %** des suffrages au premier tour des élections à l'instance de dialogue ou, à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés ou du 1^{er} septembre 2019 pour les autres accords, au moins **50 %** des suffrages (art. L. 2232-41 nouveau).

De plus, **l'articulation entre l'accord de réseau et les conventions de branche** ou les accords professionnels applicables aux entreprises du réseau est identique à celle prévue aujourd'hui à l'article L. 2232-35 concernant les accords de groupe et les normes conventionnelles de branche. Seule une **stipulation expresse** de ces dernières peut autoriser des **dérogations** par l'accord de réseau (art. L. 2232-42 nouveau).

Enfin, les **paragraphes V, VI, VII et VIII** confèrent aux représentants élus du personnel au sein de l'instance de dialogue le **statut de salarié protégé**, conditionnant leur licenciement à l'**autorisation de l'inspecteur du travail** jusqu'à six mois après la fin de leur mandat et ouvrant droit à leur réintégration dans leur emploi en cas d'annulation de l'autorisation de licenciement (paragraphe VII, art. L. 2422-1 nouveau), qu'ils soient en CDI (paragraphe V, art. L. 2411-26 nouveau) ou en CDD (paragraphe VI, art. L. 2412-17 nouveau). Le non-respect de cette procédure est passible d'une peine d'un an d'emprisonnement de 3 750 euros d'amende (paragraphe VIII, art. L. 243-11-1 nouveau).

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs ne partagent pas le point de vue de leurs collègues députés auteurs de l'amendement dont est issu cet article 29 *bis* A et estiment qu'il est tout à fait inadapté à la situation particulière des réseaux de franchise, sur la forme comme sur le fond.

Les modalités d'adoption d'une telle réforme sont tout d'abord très contestables et ne sont pas respectueuses du dialogue social interprofessionnel. Adoptées sans débat à l'Assemblée nationale, les dispositions de cet article n'ont fait l'objet d'aucune concertation avec les partenaires sociaux, alors qu'elles entrent dans le champ de l'article L. 1 du code du travail et qu'elles marquent une rupture profonde avec l'état actuel du droit. Aucune étude de leur impact économique et social n'a été réalisée, et les principaux intéressés, les réseaux de franchise, n'ont pas été consultés. Ainsi, lors de leur audition par vos rapporteurs, les organisations professionnelles d'employeurs ont fait part de leur surprise d'avoir découvert que le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité à l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution tentait d'opérer subrepticement une **profonde remise en cause de la notion même de la franchise**.

C'est en effet mal connaître cette forme de **relation commerciale** que de chercher à l'assimiler à un groupe. Le présent article semble directement inspiré par une note de la fondation Terra Nova qui, en décembre 2014, appelait à « *mettre fin à l'hypocrisie sociale* » concernant les franchises¹. Celle-ci repose sur une **erreur conceptuelle essentielle**, qui en vient à **nier la spécificité** de la franchise. **Chaque franchisé est un entrepreneur indépendant**, lié par un **contrat de distribution** avec le franchiseur. Ce dernier s'engage notamment à **transmettre un savoir-faire spécifique** et à apporter une assistance technique pour développer l'activité, en échange de quoi le franchisé s'engage à **respecter les normes** imposées par le franchiseur et à le **rémunérer**.

¹ Guillaume Duval, Thomas Meillhand, « *Franchises : mettre fin à l'hypocrisie sociale* », Terra Nova, 11 décembre 2014.

Dès lors, **il est illusoire de vouloir assimiler les réseaux de franchise à des groupes unifiés et les transformer en unités économiques et sociales (UES)** par le biais d'un mécanisme de représentation nationale des salariés complexe, reposant sur un dialogue social tripartite – représentants des salariés, franchiseur, franchisés – dont les contours sont ambigus mais dont les **modalités d'application sont très contraignantes** pour les entreprises voire même impossibles à respecter.

Ainsi, comment imposer à un employeur de chercher à reclasser, en cas de licenciement économique, un de ses salariés chez un autre franchisé, avec lequel il n'entretient **aucun lien juridique ou économique** ? Et pourquoi permettre à un hypothétique délégué syndical de réseau de franchise d'accéder à une **entreprise dont il n'est pas salarié** ? De plus, alors que le taux de participation aux élections organisées en 2012 dans les TPE pour mesurer la représentativité auprès de leurs salariés des organisations syndicales ne s'est élevé qu'à **10,4 %**, comment espérer une participation plus élevée dans des structures de taille comparable au sein d'un réseau ?

Parmi les **1 834** réseaux de franchise recensés en 2015 en France, regroupant **69 483** magasins et employant près de **343 000** salariés¹, les **principaux secteurs d'activité** représentés sont **l'équipement de la personne** (356), les **services à la personne** (194), la **restauration rapide** (186), **l'alimentation** (160) et le **commerce** (160). Le secteur alimentaire est toutefois celui qui compte le plus de points de vente en franchise (14 223), devant le commerce (8 200) et les services automobiles (7 651 pour 80 réseaux). Dès lors, il convient de reconnaître qu'**il s'agit pour la plupart de TPE qui doivent être soumises au droit commun**. Il existe également des franchisés dont les effectifs sont suffisamment importants pour être soumis aux obligations fixées par le code du travail en matière de représentation du personnel, dans le secteur de la grande distribution par exemple.

Lors de son audition par votre commission le mardi 17 mai 2016, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a reconnu que la rédaction de cet article n'était pas encore « *totalelement satisfaisante* ». Pour vos rapporteurs, **les difficultés suscitées par cet article ne se limitent pas à un problème rédactionnel mais reposent sur le fait qu'elles entrent en contradiction avec le principe même de la franchise**. C'est pourquoi ils ont proposé sa **suppression** à votre commission, qui a **adopté en ce sens les trois amendements COM-200** de ses rapporteurs, **COM-364** de notre collègue Daniel Chasseing et **COM-83** de notre collègue Chantal Deseyne.

Votre commission a supprimé cet article.

¹ Source : Fédération française de la franchise, « *L'impact économique de la franchise en France* », 2015.

Article 29 bis

(art. 39 octies F [nouveau] du code général des impôts)

**Provision pour risque lié à un contentieux prud'homal
dans les entreprises employant moins de dix salariés**

Objet : Cet article, issu d'un amendement adopté en commission à l'Assemblée nationale sur proposition du rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, mais intégralement réécrit dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, autorise les entreprises employant moins de dix salariés à déduire de leurs résultats une provision pour risque lié à un contentieux prud'homal.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article additionnel, issu d'un amendement adopté en commission à l'Assemblée nationale sur proposition du rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, modifie la première partie de l'**article 39 du code général des impôts**, qui définit les **bénéfices nets industriels et commerciaux** imposables dans le cadre de l'**impôt sur le revenu**.

Le 5° de l'article 39 définit les **provisions** constituées en vue de faire face à des pertes ou charges nettement précisées et que des événements en cours rendent probables, à condition qu'elles aient été effectivement constatées dans les écritures de l'exercice.

L'amendement adopté en commission vise à instituer un 5° *bis* pour permettre aux **entreprises de moins de cinquante salariés** de constituer des provisions pour faire face à d'éventuelles **indemnités** pour un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**, qui **ne peuvent être inférieures à six mois de salaire** en vertu du second alinéa de l'article L. 1235-3 du code du travail. Ces provisions ne peuvent toutefois excéder un mois de la masse salariale de l'entreprise.

Selon l'auteur de l'amendement, l'objectif est d'aider les entreprises de moins de cinquante salariés à constituer une réserve de précaution pour faire face à un contentieux prud'homal dont les conséquences financières peuvent être très pénalisantes.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, un de ses amendements a été retenu afin de sécuriser juridiquement le dispositif proposé en réécrivant intégralement l'article 29 *bis*.

Désormais codifié à l'article 39 *octies* G du code général des impôts, le dispositif diffère de celui proposé par le rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques sur les points suivants :

- il ne concerne que les entreprises employant **moins de dix salariés**, et non plus cinquante ;

- il s'applique aux exercices ouverts à compter du **1^{er} janvier 2017**, alors que le dispositif initial ne prévoyait aucune date explicite pour l'entrée en vigueur ;

- l'entreprise devra ouvrir un **compte courant spécifique** dans un établissement de crédit avant la date de dépôt de déclaration des résultats ;

- ce compte pourra être utilisé soit pour payer les **indemnités** aux salariés **licenciés sans cause réelle et sérieuse**, soit pour faire face aux dépenses liées à une procédure de **redressement judiciaire** ;

- l'entreprise devra inscrire dans son **bilan** l'épargne professionnelle déposée sur ce compte ;

- si l'entreprise utilise cette épargne de précaution à d'**autres fins**, elle devra **réintégrer** la somme correspondante dans son résultat imposable et **s'acquitter des pénalités de retard** ;

- le nouveau dispositif ne vise que les provisions pour indemnités de licenciement dénué de cause réelle et sérieuses relatives à des **contrats à durée indéterminée conclus postérieurement** à la promulgation de la présente loi ;

- la déduction est dans ce cas doublement plafonnée, car elle ne peut dépasser ni le montant mensuel de rémunérations versées aux salariés bénéficiant des CDI précités, ni le montant du bénéfice de l'exercice ;

- le bénéfice de ces déductions est subordonné au respect des règles européennes en matière d'aide d'Etat¹ ;

- un décret fixera les modalités d'application de ce dispositif.

II - La position de votre commission

Compte tenu des graves conséquences financières que peut entraîner un contentieux prud'homal pour les petites entreprises, qui peuvent parfois conduire à un dépôt de bilan, vos rapporteurs ne peuvent qu'approuver cet article, qui aurait toutefois davantage trouvé sa place dans un projet de loi de finances.

Ils regrettent toutefois les nombreuses limitations apportées par le Gouvernement au dispositif initial, notamment le ciblage sur les entreprises employant moins de dix salariés, au détriment de celles employant entre onze et cinquante salariés. C'est pourquoi votre commission a adopté un amendement de

¹ Règlement (UE) n° 1407/2013 de la commission, du 18 décembre 2013, relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis.

vos rapporteurs (**COM-116**) pour ouvrir cette provision pour risque de contentieux prud'homal aux entreprises employant moins de cinquante salariés, tout en étendant ce dispositif à tous les salariés embauchés en CDI.

La commission a par ailleurs adopté un amendement de notre collègue Catherine Deroche (**COM-142**) pour préciser que les entreprises non tenues d'établir un bilan pourront également bénéficier de cette provision.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

*Article 29 ter (supprimé)
(art. L. 1273-3 du code du travail)*

**Caractère libératoire du Titre Emploi-Service Entreprise (Tese)
pour l'ensemble des obligations déclaratives des entreprises**

Objet : Cet article, inséré dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité par un amendement présenté par notre collègue députée Sophie Errande, réaffirme le caractère libératoire du Tese pour l'ensemble des obligations déclaratives des entreprises.

I – Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Issu de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, le Tese est un dispositif facultatif destiné aux entreprises de France métropolitaine relevant du régime général de sécurité sociale, à l'exception des entreprises de travail temporaire, des groupements d'employeurs et des comités d'entreprise.

Construit sur le modèle du chèque emploi service pour les particuliers employeurs, il permet de **simplifier les formalités sociales liées à l'emploi de salariés, quel que soit leur contrat de travail** (CDI, CDD, contrat d'apprentissage...), à l'exception toutefois de certaines situations donnant lieu à la mise en œuvre de taux réduits de cotisations ou de franchises (journalistes, intermittents du spectacle, VRP, ...) ou des personnes n'ayant pas la qualité de salariés (stagiaires).

Le recours au site du Tese permet ainsi :

- d'accomplir les **formalités liées à l'embauche**, comme la déclaration préalable à l'embauche et la rédaction du contrat de travail ;

- d'effectuer une **seule déclaration en ligne** pour les organismes de protection sociale gérant des régimes collectifs et obligatoires tels que l'Urssaf, l'assurance chômage, les caisses de retraite complémentaire et supplémentaire, les organismes de prévoyance ou encore les caisses de congés payés ;

- et de procéder à **un seul règlement** pour les cotisations de protection sociale obligatoire dues à ces organismes.

Le recours au Tese permet également l'établissement des bulletins de paie, des déclarations sociales annuelles et de l'attestation fiscale pour les salariés. Instrument de simplification, le Tese est aussi un outil de sécurisation de formalités pour lesquelles les entreprises devraient, à défaut de compétences internes, se faire assister par des professionnels du chiffre.

La possibilité de recourir au Tese, initialement réservée aux entreprises de moins de 10 salariés, a été **étendue** le 1^{er} juillet 2015 **aux entreprises de moins de 20 salariés**.

Les taxes et cotisations dont le recouvrement n'est pas assuré par les Urssaf ne sont en revanche pas comprises dans le champ du Tese. C'est notamment le cas pour la taxe d'apprentissage, la contribution à la formation professionnelle, la taxe sur les salaires, la médecine du travail, le financement du paritarisme ou encore les cotisations aux régimes d'entreprise de prévoyance complémentaire et de retraite, qui font l'objet de déclarations et de paiement spécifiques.

Plus simple pour les entreprises, le Tese est aussi un levier de modernisation pour les organismes de recouvrement. L'adhésion et les déclarations s'effectuent obligatoirement en ligne sur le site www.letese.urssaf.fr et depuis le 1^{er} janvier 2016, l'emploi du Tese est exclusif : l'employeur doit utiliser ce dispositif pour l'ensemble de ses salariés.

Dans le cadre de la mise en place de la déclaration sociale nominative, le recours au Tese permettra de remplir d'autres obligations comme l'attestation Pôle emploi.

Le présent article, sur le constat du faible recours au Tese, réaffirme le fait qu'il ne nécessite pas de déclarations complémentaires pour ce qui concerne « *les cotisations et contributions sociales qui doivent être adressées aux organismes gérant les régimes mentionnés au code de la sécurité sociale* », à Pôle emploi et aux caisses de congés payés. Il complète à cet effet l'article **L. 1273-3** du code du travail, relatif aux fonctions remplies par le Tese, par un alinéa précisant que « *les entreprises ayant recouru au Tese n'ont pas à procéder à d'autres déclarations relatives aux cotisations et contributions mentionnées au 2°* ».

II - La position de votre commission

Si l'objectif de sécurisation poursuivi par cet article est parfaitement compréhensible et ne peut qu'être soutenu par vos rapporteurs, il semble cependant qu'il soit satisfait, tant par l'actuelle rédaction du code de la sécurité sociale que par celle du code du travail.

L'article L. 133-7-7 de code de la sécurité sociale dispose en effet que « (...) *les dispositifs (simplifiés de déclaration et de recouvrement de cotisations et contributions sociales) mentionnés à l'article L. 133-5-7 permettent aux employeurs de :*

1° déclarer et payer les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelles prévues par la loi, ainsi que le cas échéant et dans des conditions fixées par convention, d'autres cotisations et contributions sociales ; ».

L'article L. 133-9 du même code précise quant à lui que l'organisme de recouvrement est chargé, pour le compte des employeurs ayant recours aux dispositifs simplifiés « *d'établir les formalités et déclarations auxquelles la déclaration sociale nominative (...) se substitue* ».

L'article L. 1273-3 du code du travail vise, de façon exhaustive, « *les déclarations relatives aux cotisations et contributions sociales* ».

Si des déclarations complémentaires sont demandées pour ces mêmes cotisations et contributions sociales, elles ne peuvent résulter que d'une méconnaissance des textes à laquelle le présent article ne pourrait remédier.

Comme indiqué précédemment, le Tese ne satisfait pas, pour autant, l'ensemble des obligations déclaratives des employeurs, qui persistent pour les contributions qui ne sont pas comprises dans son champ. Le présent article n'a pas pour objet de supprimer ces déclarations résiduelles.

C'est pourquoi, la commission, à l'invitation de vos rapporteurs, a adopté un amendement de suppression (COM-376) de cet article qui ne modifie pas l'état du droit.

Votre commission a supprimé cet article.

Article 30

(art. L. 1233-3 du code du travail)

Modification de la définition du licenciement économique

Objet : Cet article précise les cas de recours au licenciement pour motif économique, désormais autorisé explicitement par la loi pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise et en cas de cessation d'activité. L'employeur pourra procéder à ce type de licenciement en cas de difficultés économiques s'il remplit au moins un des critères définis par la loi. Dans les cas prévus par la loi, la cause réelle et sérieuse du licenciement économique sera présumée et variera en fonction de l'effectif de l'entreprise.

I - Le dispositif proposé

En vertu de l'article **L. 1233-2** du code du travail, tout **licenciement pour motif économique** doit être justifié par une **cause réelle et sérieuse** (CRS), à l'instar du licenciement pour motif personnel (art. L. 1232-1).

La définition du licenciement économique, mentionnée à l'article **L. 1233-3**, est somme toute **lapidaire**. Ce licenciement doit en effet reposer sur **un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne** du salarié résultant :

- soit d'une **suppression** ou **transformation** d'emploi ;
- soit d'une **modification, refusée** par le salarié, d'un **élément essentiel de son contrat de travail**.

Ces deux cas d'ouverture font suite à un contexte particulier, caractérisé soit par des **difficultés économiques**, soit par des **mutations technologiques**, soit par tout autre élément laissé à l'appréciation de l'employeur, sous le contrôle du juge.

L'article L. 1233-3 ne fait pas obstacle aux dispositions spécifiques aux **ruptures conventionnelles**.

La version initiale de l'article 30, fortement remaniée en commission à l'Assemblée nationale, prévoyait une architecture des dispositions relatives au licenciement économique similaire à celle utilisée pour la durée du travail à l'article 2, en **distinguant l'ordre public, le champ de la négociation collective et les dispositions supplétives**.

- *Ordre public*

En premier lieu, les dispositions d'ordre public, réunies à l'article **L. 1233-3**, tout en conservant les deux cas d'ouverture précités, précisait que le licenciement devait résulter de l'une des quatre situations suivantes :

- soit de **difficultés économiques** ;
- soit de **mutations technologiques** ;
- soit d'une **réorganisation** de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- soit de la **cessation d'activité de l'entreprise**.

C'est la première situation, relative aux **difficultés économiques**, qui fait l'objet des **précisions les plus nombreuses**, car ces difficultés doivent être caractérisées, par rapport à la même période de l'année précédente :

- soit par une **baisse des commandes** ou du **chiffre d'affaires** pendant plusieurs trimestres consécutifs ;
- soit par des **pertes d'exploitation** pendant plusieurs mois ;
- soit par une importante **dégradation de la trésorerie** ;
- soit par **tout élément** de nature à les justifier.

Le périmètre d'appréciation de ces critères (entreprise ou groupe) varie selon la nature du contrôle exercé.

D'une part, le contrôle des deux cas d'ouverture précités (autrement dit, la matérialité de la **suppression** ou de la **transformation d'un emploi** ainsi que la **modification d'un élément essentiel du contrat de travail**) s'apprécie au **niveau de l'entreprise**.

D'autre part, l'appréciation des **difficultés économiques**, des **mutations technologiques** ou de la nécessité d'assurer la **sauvegarde de sa compétitivité** s'effectue :

- soit au niveau de l'entreprise si celle-ci n'appartient pas à un groupe ;
- soit au niveau du **secteur d'activité commun** aux entreprises **implantées sur le territoire national** du **groupe** auquel elle appartient.

Postérieurement à la transmission au Conseil d'Etat de l'avant-projet de loi, le Gouvernement avait souhaité compléter les dispositions d'ordre public du licenciement économique en indiquant que les difficultés économiques créées **artificiellement** à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois ne sauraient constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique. Malgré les réserves du Conseil d'Etat formulées dans son avis, le Gouvernement avait maintenu ces dispositions dans le projet de loi initial.

- *Champ de la négociation collective*

En deuxième lieu, l'article 30 introduisait dans le code du travail un article **L. 1233-3-1** afin de définir le champ relevant de la négociation collective.

Cet article prévoyait en effet qu'il revenait à une convention ou un accord collectif de branche de fixer la **durée** :

- de la **baisse des commandes** ou du **chiffre d'affaires**, qui ne pouvait être inférieure à **deux trimestres consécutifs** ;
- des **pertes d'exploitation** caractérisant les difficultés économiques, qui ne pouvait être inférieure à **un trimestre**.

- *Dispositions supplétives*

En dernier lieu, l'article 30 introduisait dans le code du travail un article **L. 1233-3-2**, qui définissait les règles suivantes en l'absence d'une convention ou d'un accord collectif de branche :

- la durée de la **baisse des commandes** ou du **chiffre d'affaires** ne pouvait être inférieure à **quatre trimestres consécutifs** ;
- la durée des **pertes d'exploitation** était au moins **égale à un semestre**.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En **commission**, plusieurs amendements ont été adoptés à l'initiative du rapporteur, qui ont profondément remanié l'article.

Tout d'abord, l'**architecture** de l'article a été **simplifiée** : l'ensemble des dispositions relatives à la définition du licenciement économique relève, comme c'est le cas aujourd'hui, exclusivement de la compétence de la loi, et non des partenaires sociaux.

Ensuite, le texte de la commission propose une **nouvelle définition** des critères prouvant l'existence de **difficultés économiques** (sans aborder par conséquent les autres critères tels que les mutations technologiques, la réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder sa compétitivité ou encore la cessation de son activité). Celles-ci sont caractérisées :

- soit par **l'évolution significative d'au moins un indicateur économique** tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ;
- soit par **tout autre élément** de nature à justifier de ces difficultés.

Le texte de la commission franchit une étape supplémentaire dans la sécurisation du licenciement pour motif économique, en indiquant que sera présumé reposer sur une cause réelle et sérieuse tout licenciement consécutif

à une **baisse significative** des commandes ou du chiffre d'affaires d'une durée au moins égale à :

- **un trimestre** pour une entreprise employant **moins de onze salariés** ;

- **deux trimestres** consécutifs pour une entreprise employant **entre onze et quarante-neuf salariés** ;

- **trois trimestres** consécutifs pour une entreprise employant **entre cinquante et deux cent quatre-vingt-dix-neuf salariés** ;

- **quatre trimestres** consécutifs pour une entreprise de **trois cents salariés et plus**.

Le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, a retenu un amendement du rapporteur qui vise à supprimer :

- la règle selon laquelle l'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques et de la sauvegarde de l'entreprise devait s'effectuer au niveau des autres entreprises françaises appartenant au même groupe et à un secteur d'activité commun ;

- l'alinéa qui interdit de procéder à un licenciement économique en cas de difficultés économiques créées artificiellement.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs tiennent tout d'abord à rappeler que si les licenciements économiques, notamment lorsqu'ils donnent lieu à des plans de sauvegarde de l'emploi, suscitent souvent une vive émotion parmi nos concitoyens, leur **nombre demeure limité** si l'on observe l'ensemble des motifs d'inscription à Pôle emploi.

Ils prennent acte de la volonté du Gouvernement de sécuriser les motifs du licenciement économique. Compte tenu du **caractère lacunaire** de la définition légale du licenciement économique, le juge a été conduit à élaborer un corpus de règles pour pallier le silence de la loi. Or la jurisprudence de la Cour de cassation n'a pas toujours été appliquée uniformément sur le territoire et dans le temps, pénalisant à la fois les salariés et les employeurs, et nuisant à l'image de notre pays vis-à-vis des investisseurs internationaux.

Un grand nombre des personnes auditionnées par vos rapporteurs considèrent néanmoins que les critères retenus dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité prêtent le flanc à quatre types de critiques. Tout d'abord, la mise en exergue d'un **seul indicateur**, comme la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, la dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, **ne suffit pas** toujours à lui seul à **caractériser l'existence de difficultés économiques.**

Il est parfois assez aisé de provoquer une **baisse du chiffre d'affaires** ou de l'excédent brut d'exploitation en utilisant des règles comptables. Ensuite, les périodes considérées font abstraction des spécificités des secteurs d'activité : certains connaissent des cycles longs de plusieurs années, tandis qu'un grand nombre d'entreprises n'ont parfois de visibilité sur leur carnet de commande qu'à l'horizon d'un mois. Par ailleurs, la notion de **baisse significative** d'un indicateur économique **n'est pas objectivée** : s'agit-il d'une baisse d'au moins 10 %, 20 %, 30 % par rapport à l'année précédente ? Enfin, il existe un risque sérieux que la différenciation des planchers, en fonction de la taille de l'entreprise, pour définir une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, soit censurée par le Conseil constitutionnel en vertu du principe d'égalité devant la loi¹.

C'est pourquoi **votre commission a adopté un amendement de vos rapporteurs (COM-117) qui comprend deux volets : la clarification des critères du licenciement économique et la sécurisation de la procédure devant le juge en cas de contestation de sa cause réelle et sérieuse.**

En premier lieu, l'amendement clarifie les critères du licenciement économique.

Il pose comme principe que les difficultés économiques résultent le plus souvent d'un **faisceau de critères concordants**.

Toutefois, dans certaines **situations évidentes**, l'employeur doit pouvoir s'appuyer sur un critère simple et incontestable. Ainsi, tout licenciement sera présumé reposer sur une cause réelle et sérieuse s'il est consécutif à une **baisse de l'encours des commandes ou du chiffre d'affaires** de l'entreprise d'**au moins 30 %** pendant deux trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente. De même, une entreprise doit pouvoir se réorganiser pour **sauvegarder sa compétitivité** si elle perd un **marché qui représente au moins 30 % de son chiffre d'affaires ou de ses commandes**.

L'amendement renvoie à un **décret en Conseil d'Etat** le soin de **préciser la liste des indicateurs économiques, le niveau et la durée de leur baisse significative** qui varie selon les spécificités de l'entreprise et du secteur d'activité, ainsi que les situations justifiant une réorganisation de l'entreprise nécessaire pour la sauvegarde de sa compétitivité. Vos rapporteurs souhaitent que ce décret soit pris après concertation des employeurs et des professionnels de la gestion des entreprises et rappellent qu'il s'imposera au juge judiciaire au même titre qu'une disposition légale.

¹ Cf. n° 2015-715 DC du 5 août 2015, considérants 148 à 153. Le Conseil constitutionnel a censuré l'article 266 de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui fixait un barème impératif différencié en fonction de la taille de l'entreprise pour encadrer le montant de l'indemnité prononcée par le conseil de prud'hommes en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, en considérant que le critère des effectifs de l'entreprise n'était pas en adéquation avec l'objet de la loi, c'est-à-dire assurer une plus grande sécurité juridique et favoriser l'emploi en levant les freins à l'embauche, et qu'il entraînait par conséquent une différence de traitement entre salariés méconnaissant le principe d'égalité devant la loi.

Par ailleurs, l'amendement indique que si un juge a prononcé une **procédure de sauvegarde**, un **plan de redressement** ou une **liquidation de l'entreprise**, le licenciement économique des salariés reposera également sur une cause réelle et sérieuse.

En outre, il rétablit la version initiale du projet de loi sur le **périmètre d'appréciation des difficultés économiques**, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité, en prévoyant que celle-ci s'effectuera uniquement au niveau des entreprises du groupe, exerçant dans le même secteur d'activité et implantées sur le territoire national.

En deuxième lieu, l'amendement **modifie la procédure en cas de contestation du caractère réel et sérieux d'un licenciement économique**.

Tout d'abord, le salarié licencié pour motif économique disposera de **six mois**, et non plus d'un an, pour engager une procédure judiciaire s'il estime que son licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse.

Ensuite, les délais imposés à la justice pour rendre son jugement en cas de contestation du bien fondé d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont sécurisés : le **juge prud'homal** devra se prononcer dans un délai de **six mois** et la cour d'appel territorialement compétente dans un délai de trois mois, tandis que la Cour de cassation pourra statuer au fond le litige si l'intérêt d'une bonne administration de la justice le justifie¹.

Enfin, l'amendement invite le juge, en cas de doute sur le caractère réel et sérieux d'un licenciement économique, à solliciter une **expertise extérieure**. Le juge prud'homal, parfois peu à même d'apprécier la réalité des motifs d'un licenciement économique lorsqu'il concerne des entreprises de grande taille ou appartenant à un groupe international, pourra ainsi de sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties, solliciter une expertise extérieure qui devra rendre ses conclusions dans un délai de deux mois. **Le juge ne sera pas lié par cette expertise**, mais elle **l'éclairera utilement** sur les suites à réserver au litige.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Pour mémoire, l'article L. 1235-7-1 du code du travail, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, prévoit que l'employeur doit présenter son recours contre une décision administrative d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi dans un délai de deux mois à compter de sa notification (ce délai de deux mois s'applique également aux organisations syndicales et aux salariés à compter de la date à laquelle la décision de l'administration a été portée à leur connaissance). En outre, le tribunal administratif doit statuer dans un délai de trois mois. Enfin, si à l'issue de ce délai il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui doit également statuer dans un délai de trois mois.

Article 30 bis A (nouveau)

(art. L. 1235-1, L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-3-2 [nouveaux],
L. 1235-5, L. 1235-11, à L. 1235-15 et L. 1226-15 du code du travail)

Encadrement du montant des indemnités prud'homales

Objet : *Cet article, inséré par la commission des affaires sociales sur proposition de vos rapporteurs, instaure un plafonnement des indemnités octroyées par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

Conformément à l'article L. 1235-3 du code du travail, lorsqu'un licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et que le salarié n'est pas réintégré, le juge lui octroie une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant ne peut être inférieur au salaire des six derniers mois.

L'incertitude liée à l'hétérogénéité des décisions rendues par les conseils de prud'hommes, souvent contredites dans un sens ou dans un autre en appel, est un des freins identifiés à l'embauche, notamment dans les petites entreprises.

Plus qu'un barème indicatif, c'est donc un plafonnement qu'il convient de mettre en œuvre.

Lors de l'examen du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques¹, le Sénat avait proposé l'instauration d'un plafonnement du montant des indemnités prononcées par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le Gouvernement avait repris cette proposition à son compte et proposé l'instauration d'un barème fixant un montant maximal et un montant minimal variant en fonction de l'ancienneté du salarié, d'une part, et de la taille de l'entreprise, d'autre part. Ce barème avait été adopté par le Sénat en nouvelle lecture, puis par l'Assemblée nationale en lecture définitive.

Toutefois, le Conseil constitutionnel a censuré cette disposition (article 266 du texte adopté), jugeant qu'elle introduisait une rupture d'égalité devant la loi entre les salariés licenciés. Dans sa décision, le Conseil constitutionnel a retenu que « *le législateur a entendu, en aménageant les conditions dans lesquelles la responsabilité de l'employeur peut être engagée, assurer une plus grande sécurité juridique et favoriser l'emploi en levant les freins à l'embauche ; qu'il a ainsi poursuivi des buts d'intérêt général* ». Il a ensuite estimé que « *si le législateur pouvait, à ces fins, plafonner l'indemnité due au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, il devait retenir des critères présentant un lien avec le préjudice subi par le salarié ; que, si le critère de l'ancienneté dans l'entreprise est ainsi en adéquation avec l'objet de la loi, tel n'est pas le cas du critère des effectifs de l'entreprise ; que, par suite, la différence de traitement instituée par les dispositions contestées méconnaît le principe d'égalité devant la loi* ».

¹ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Dans la version préparatoire du présent projet de loi, le Gouvernement entendait soumettre au Parlement une nouvelle version de ce barème, dans lequel le montant des indemnités ne varie qu'en fonction de l'ancienneté du salarié, et non en fonction de la taille de l'entreprise. Cette disposition a finalement été retirée du texte soumis à l'examen du Parlement.

Sur proposition de ses rapporteurs, la commission a réintroduit ce plafonnement (amendement **COM-363**), dans une rédaction proche de celle de l'avant-projet de loi.

Le barème retenu est présenté dans le tableau ci-dessous :

**Encadrement du montant des indemnités
en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse**

Ancienneté du salarié	Montant maximal de l'indemnité
Inférieure à 2 ans	3 mois de salaire
Entre 2 et 5 ans	6 mois de salaire
Entre 5 et 10 ans	9 mois de salaire
Entre 10 et 20 ans	12 mois de salaire
Supérieure à 20 ans	15 mois de salaire

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

Ce barème s'applique aux cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il ne s'applique pas aux licenciements dont le juge a prononcé la nullité, par exemple dans les cas de traitement discriminatoire ou de harcèlement. Si la version de cet article contenue dans l'avant-projet de loi, comme l'article 266 de la loi du 6 août 2015, énumérait une série de cas de nullité, le présent article se contente d'effectuer un renvoi plus général.

Une modification de l'article **L. 1235-5** est en outre nécessaire. Cet article exclut actuellement l'application de certaines dispositions aux petites entreprises et aux licenciements d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté. Il s'agit de dispositions relatives à l'indemnisation des salariés dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (article L. 1235-3) ou entaché de vice de procédure (article L. 1235-2) et des dispositions de l'article L. 1235-4 relatives au remboursement à Pôle emploi des indemnités chômage versées à un salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou déclaré nul par le juge. Compte tenu de la décision du Conseil constitutionnel qui juge que l'indemnisation ne peut dépendre de la taille de l'entreprise et du barème créé par le présent article, seule l'exception aux dispositions de l'article L. 1235-4 est conservée.

L'article **L. 1235-14**, qui porte sur la sanction des irrégularités des licenciements économiques, prévoit que les dispositions des articles L. 1235-11, relatif à l'indemnisation du salarié dont le licenciement économique a été annulé, L. 1235-12 relatif aux cas de non-respect par

l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel et L. 1235-15, relatif au licenciement économique dans une entreprise où le comité d'entreprise ou les délégués du personnel n'ont pas été mis en place ne s'appliquent pas non plus au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise de moins de onze salariés. Le présent article soumet les indemnités prévues par l'article L. 1235-12 et L. 1235-15 au barème qu'il met en place et modifie l'article L. 1235-14 afin de restreindre l'exception qu'il prévoit au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté et de ne viser que les dispositions de l'article L. 1235-11. En contrepartie, le plancher de l'indemnité prévue à l'article L. 1235-11 est abaissé de douze à six mois de salaire.

Enfin, le plancher de l'indemnité prévue par l'article L. 1226-15 lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié déclaré apte est réduit de douze à six mois de salaire.

Les dispositions de cet article seront applicables aux licenciements notifiés à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 30 bis B (nouveau)

(art. L. 1462-2 [nouveau] du code du travail)

Modulation dans le temps des décisions du juge judiciaire

Objet : Cet article additionnel, issu d'un amendement présenté par notre collègue Annick Billon ainsi que par plusieurs membres des groupes Les Républicains et UDI - UC, permet au juge judiciaire de moduler dans le temps les effets de ses décisions.

Le dispositif proposé par l'**amendement COM-345** s'appuie sur les préconisations du rapport d'information présenté par notre collègue Annick Billon au nom de la délégation aux entreprises¹. Il propose d'étendre au juge judiciaire la possibilité que le Conseil d'État a reconnue depuis 2004 au juge administratif de prévoir une **modulation dans le temps des effets de ses décisions, au nom du principe de sécurité juridique**. Il s'appuie sur l'idée selon laquelle les revirements jurisprudentiels auraient, particulièrement en droit du travail, des conséquences préjudiciables du fait de leur rétroactivité.

¹ Rapport d'information n° 647 (2015-2016) relatif aux entreprises et à la réforme du droit du travail, présenté par Annick Billon au nom de la délégation aux entreprises du Sénat.

La rétroactivité d'une décision jurisprudentielle a pour conséquence l'application directe de ses effets à toute situation juridique ou économique s'y prêtant, même formée en vertu d'une jurisprudence ou d'une réglementation antérieure. Elle est donc un **facteur de forte insécurité juridique et de risques économiques importants** pour les entreprises, comme le montre l'exemple du forfait en jours.

Les risques du revirement jurisprudentiel : l'exemple du forfait en jours

Le forfait en jours fait partie des innovations portées par les lois Aubry de 1998 et 2000 et concerne particulièrement les salariés à forte autonomie qui, par la nature de leur activité, ne sont pas soumis à la limite maximale de 35 heures hebdomadaires mais à un nombre maximal de jours de travail par an.

Le régime juridique du forfait en jours a été profondément modifié par la loi du 20 août 2008¹. Ainsi, en vertu du principe de rétroactivité immédiate de la jurisprudence, les employeurs n'étant pas en conformité avec celle-ci risquaient d'encourir la nullité du forfait en jours, et **cela même si la convention individuelle de forfait avait été conclue avant cette loi**. En plus des dispositions législatives, la chambre sociale de la Cour de cassation, se fondant tant **sur les textes européens que sur l'exigence constitutionnelle du droit à la santé et au repos**, a jugé dans un attendu de principe en 2011² que « *toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires* ». La sanction en cas de défaut de conformité est la même qu'en cas de défaut de conclusion d'un accord individuel, à savoir la nullité de la convention de forfait-jours.

Or, la nullité prononcée par le juge emporte la **disparition rétroactive de l'acte juridique qui ne remplit pas les conditions requises pour sa formation**. Les **risques financiers** encourus par l'employeur du fait de la nullité sont alors conséquents : elle permet au salarié de réclamer, comme ses collègues soumis à la durée légale de travail, une rémunération complémentaire et majorée pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de celle-ci. **Des sanctions pénales** sont également potentiellement attachées au non-respect de la réglementation du travail voire au délit de travail dissimulé.

Vos rapporteurs, convaincus des effets bénéfiques d'une modulation dans le temps des effets d'une décision du juge judiciaire, ont approuvé les dispositions de cet amendement.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

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

² Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71107.

*Article 30 bis**(art. L. 1454-1-2 du code du travail)***Clôture de l'instruction devant le conseil de prud'hommes**

Objet : Cet article, issu d'un amendement présenté par nos collègues députés Denys Robiliard et Richard Ferrand et retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, autorise le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes, les conseillers rapporteurs qu'il a désignés ainsi que les conseillers choisis par le bureau de jugement, à prendre une ordonnance non susceptible de recours pour clôturer l'instruction d'un litige.

I - Le dispositif proposé

La justice prud'homale est actuellement confrontée à de nombreux défis :

- le délai moyen de jugement est **extrêmement long (15,6 mois** en moyenne en 2013), soit le délai le plus long parmi les juridictions de première instance (5,2 mois devant le tribunal d'instance par exemple), avec des délais qui peuvent dépasser cinq ans dans certains conseils de prud'hommes¹ ;

- près des **deux tiers (64,5 %)** des jugements prononcés par les conseils de prud'hommes sont **frappés d'appel** (contre 5,9 % des jugements des tribunaux d'instance) ;

- pratiquement **trois quarts des jugements** prud'homaux frappés d'appel sont **invalidés** soit partiellement (50,5 %) soit totalement (21,2 %) par les cours d'appel².

Les réformes de la procédure prud'homale engagées depuis 2013 ont visé en priorité à développer la **phase de conciliation**, obligatoire avant le passage devant les formations de jugement, car seulement 5,5 % des litiges portés devant les conseils de prud'hommes ont été réglés à ce stade en 2013³.

En premier lieu, l'article 21 de la loi précitée du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a encouragé le recours, en cas de contestation et d'irrégularité du licenciement devant le juge prud'homal, à la **phase de conciliation** par l'instauration d'un **barème indicatif**. Conformément au souhait des partenaires sociaux, un barème a prévu que l'indemnité augmente régulièrement selon l'ancienneté du salarié : elle s'élève à deux

¹ Il convient d'ailleurs de rappeler que certaines décisions prud'homales sont rédigées postérieurement à leur prononcé, ce qui n'est par construction pas pris en compte dans cette statistique.

² Ces statistiques sont extraites du rapport d'Alain Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, rapport à la garde des sceaux, ministre de la justice, juillet 2014*, pp. 59-60.

³ *Idem*, p. 8.

mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à deux ans, et atteint quatorze mois de salaire si son ancienneté dépasse vingt-cinq ans¹.

En second lieu, l'article 258 de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a **réformé la procédure prud'homale** sur de nombreux points pour **renforcer le rôle du bureau de conciliation** et en faire le **pivot de sa rationalisation**.

Tout d'abord, ce bureau doit assurer lui-même **la mise en état de l'affaire**, en faisant procéder aux débats contradictoires et échanges de pièces et de conclusions qui permettent de mettre l'affaire en état d'être jugée².

Par exception au principe du contradictoire, il peut d'ailleurs **entendre séparément et confidentiellement les parties**³.

Afin de **lutter contre l'absentéisme** en phase de conciliation, le bureau peut en outre directement juger une affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués quand celle-ci ne comparait pas, personnellement ou par l'entremise d'un représentant, sauf si elle justifie d'un motif légitime⁴.

Ensuite, le bureau, qui s'est vu adjoindre la mission d'**orienter le litige** le plus en amont possible, peut, par simple mesure d'administration judiciaire, renvoyer les parties⁵ :

- avec leur accord, devant le **bureau de jugement dans sa formation restreinte** si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ;

- à leur demande ou si la nature du litige le justifie, devant le **bureau de jugement présidé par le juge départiteur** ;

- à défaut, devant le **bureau de jugement de droit commun**.

Le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, a retenu un amendement présenté par nos collègues Denys Robiliard et Richard Ferrand, qui complète l'article **L. 1454-1-2** du code, afin de permettre au bureau de conciliation et d'orientation, aux conseillers rapporteurs qu'il aura désignés ainsi qu'aux conseillers désignés par le bureau de jugement, de fixer la **clôture de l'instruction par ordonnance**. Cette ordonnance, dont une copie doit être remise aux parties ou à leur conseil, constitue une **mesure d'administration judiciaire**, qui ne peut donc faire l'objet d'un recours contentieux mais peut être modifiée ou rapportée par son auteur.

¹ Décret n° 2013-721 du 2 août 2013 portant fixation du montant du barème de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L. 1235-1 du code du travail.

² L. 1454-1-2 du code du travail.

³ L. 1454-1-2 du même code.

⁴ L. 1454-1-3 du même code.

⁵ L. 1454-1-3 du même code.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que cet article additionnel, qui s'inscrit dans la continuité de la réforme engagée par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, est de nature à réduire les délais de jugement devant les conseils de prud'hommes, qui constituent souvent un déni de justice pour un grand nombre de nos concitoyens. Le rapport précité du président Alain Lacabarats avait d'ailleurs plaidé pour « *l'instauration d'une forme de mise en état destinée à réguler les échanges d'écritures et de pièces entre les parties, de manière à réduire le risque de renvoi ou de radiation pour cause de communications tardives, d'autant plus mal accepté que les délais de traitement des affaires sont globalement trop importants* ». ¹

Ils doutent cependant que les mesures prises par le législateur depuis trois ans suffiront à répondre aux nombreux défis auxquels est confrontée la justice prud'homale. Notre pays est régulièrement condamné pour violation de la convention européenne des droits de l'homme en raison des délais anormalement longs des litiges devant le conseil de prud'hommes². Nombreuses ont été les personnes auditionnées qui considèrent que ces mesures constituent la dernière tentative pour maintenir le modèle prud'homal aujourd'hui à bout de souffle, avant l'engagement de réformes radicales, qui pourraient imposer l'échevinage au sein des conseils de prud'hommes, mettant fin ainsi à une singularité française parmi les démocraties occidentales.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ *Op. cit.*, p. 59.

² L'article 6, alinéa 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales prévoit que « toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable ».

Article 31

**Ratification de l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015
relative aux garanties consistant en une prise de position formelle,
opposable à l'administration, sur l'application d'une norme
à la situation de fait ou au projet du demandeur**

Objet : Cet article ratifie l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur.

I - Le dispositif proposé

L'ordonnance précitée, prise sur le fondement de l'article 9 de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 de simplification de la vie des entreprises¹, a pour objet de renforcer les garanties applicables aux porteurs de projet et de renforcer leur sécurité juridique. Ce renforcement prend alors la forme d'un rescrit. Son dispositif vise à prémunir le demandeur (entreprise ou particulier) d'un changement d'interprétation ou d'appréciation de l'administration qui serait de nature à faire naître une créance de l'administration à son encontre, à l'exposer à des sanctions administratives ou à compromettre l'obtention d'une décision administrative postérieure nécessaire à la réalisation de son projet. L'ouverture du droit au rescrit est nécessairement précontentieuse et ne lie pour l'avenir l'administration qui l'a émis que si les conditions de droit et de fait constatées lors de la demande restent identiques.

L'ordonnance modifie en ce sens le code de la consommation (article 1^{er}), le code général de la propriété des personnes publiques (article 2), le code rural et de la pêche maritime (article 3), le code de la sécurité sociale (article 4) et le code du travail (article 5).

L'article 1^{er} établit une protection à l'égard des opérateurs commerciaux qui, en raison de prestations spécifiques ou composites, ne sont pas en mesure de donner une information exhaustive sur les prix aux consommateurs. Il leur sera alors possible de demander à l'autorité administrative chargée de la concurrence et de la consommation, en lui communiquant toutes les informations nécessaires, de prendre formellement position sur les entraves au calcul préalable du prix. La position formulée par l'autorité administrative engagera cette dernière et protégera l'opérateur des sanctions administratives applicables en cas de changement de prix injustifié. Enfin, le silence gardé par l'administration après réception d'une demande de position par un opérateur vaudra rejet implicite.

¹ Loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives.

L'article 2 modifie le régime de **l'autorisation d'occupation temporaire** (AOT) du domaine public. L'article L. 2122-7 du code général de la propriété des personnes publiques (CGPPP) permet au titulaire d'une AOT de transmettre à un repreneur ses droits réels sur le domaine public, sous réserve d'un agrément du repreneur par l'autorité publique compétente, en vue d'une utilisation compatible avec l'affectation du domaine public occupé. L'article 2 vise à renforcer la sécurité juridique des repreneurs, notamment s'ils ne disposent pas encore de tous les attributs de la personnalité juridique. L'instauration d'un mécanisme de pré-décision répond aux attentes des opérateurs économiques qui exercent leur activité sur le domaine public et souhaitent être confortés au plan juridique, notamment en cas de création ou de reprise de sociétés. Ce dispositif est ainsi étendu à toutes les hypothèses de création ou de reprise de sociétés qui n'ont pas encore de personnalité juridique définie (par exemple, en cas de reprise d'une société placée en redressement judiciaire), étant précisé que sont également visés par la réforme les cas de restructuration d'entreprise ou de changement d'exploitant. Il s'agit d'encourager ces évolutions à un stade très en amont des décisions des acteurs économiques, en garantissant que la transmission du titre d'occupation pour la durée restant à courir sera bien agréée, le moment venu, aux conditions connues au jour de la pré-décision d'agrément. Cette pré-décision, contrairement au rescrit, s'impose à l'administration mais aussi à l'utilisateur. Elle prémunit le demandeur d'un changement d'interprétation ou d'appréciation qui serait de nature à compromettre l'obtention ultérieure de l'agrément. Toutefois, l'article L. 2122-7 du CGPPP prévoit la possibilité pour l'autorité administrative compétente d'abroger cette pré-décision, en cas de changement dans les circonstances de droit ou de fait postérieures à la garantie accordée.

L'article 3-1 permet à la personne qui envisage une reprise de biens pour y exercer une activité agricole de demander, en amont de son projet, si celui-ci nécessite soit une autorisation d'exploiter, soit une déclaration préalable, ou bien s'il peut être mis en œuvre librement. L'autorité administrative compétente est alors tenue de prendre formellement position, ce qui la prémunira, le cas échéant, d'un changement d'interprétation ou d'appréciation l'exposant à une sanction pécuniaire¹.

L'article 3-2 applique à l'article L. 725-24 du code rural et de la pêche maritime (CRPM) le régime prévu à l'article 4-4° de la présente ordonnance (cf. *infra*). La version actuelle de l'article L. 725-24 pose une double limite aux bénéficiaires du rescrit social dans le champ de la protection sociale agricole : ces derniers ne peuvent être qu'employeurs et

¹ Cette sanction, prévue à l'article L. 331-7 du code rural et de la pêche maritime et pouvant aller jusqu'à 914,70 euros par hectare, est prononcée par l'autorité administrative à l'encontre de l'exploitant agricole dont le fonds n'est pas exploité conformément aux règles entourant la mise en valeur des terres agricoles ou des ateliers de production hors sol.

leurs demandes ne peuvent porter que sur les cas d'exonération de cotisations sociales. L'ordonnance prévoit une ouverture du rescrit social à tout cotisant du régime agricole, de même qu'à leur mandataire avocat ou leur expert-comptable, et les demandes de rescrit pourront porter sur tous les sujets qui relèvent de la compétence des caisses de mutualité sociale agricole (MSA). Par ailleurs, s'inspirant du régime social des indépendants, l'article 3-2° conserve une disposition particulière aux « chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles », autrement dit aux cotisants non-salariés du régime agricole. En plus du droit de rescrit, ces derniers peuvent désormais solliciter la Caisse centrale de la MSA en cas de modification de la position des caisses de mutualité agricole.

L'article 4 modifie au sein du **code de la sécurité sociale** le régime applicable au **rescrit social**. Il prévoit tout d'abord que la décision explicite de l'organisme conventionné du RSI doit intervenir dans un délai fixé par décret en Conseil d'État et, qu'à défaut du respect de ce délai, aucun redressement relatif à la demande initialement formulée ne pourra se faire. Par ailleurs, symétriquement à l'article 3 de l'ordonnance, l'article 4, en modifiant l'article L. 243-6-3 du code de la sécurité sociale, étend le droit au rescrit à l'ensemble des cotisants du régime général, alors que l'ancienne version de l'article L. 243-6-3 en limitait l'accès aux cotisants employeurs sur un nombre limité de matières. Par ailleurs, le droit au rescrit est étendu aux avocats et experts comptables ainsi qu'aux organisations syndicales avec, pour ces dernières, une limitation aux matières spécifiques aux situations de branches (questions de régime complémentaire, prévoyance, frais de santé, exonérations de cotisations sociales de dispositifs uniquement prévus par une convention de branche).

L'article 5 insère deux nouveaux articles dans le **code du travail**. Le premier, l'article L. 2242-9-1, instaure une procédure de rescrit permettant à une entreprise de demander à l'autorité administrative une prise de position formelle quant à la conformité de son **accord** ou, à défaut d'accord, de son **plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Ce rescrit lie également l'autorité administrative quant à l'application de la pénalité à laquelle les entreprises qui ne sont pas couvertes par ce type d'accord sont soumises. Le second, l'article L. 5212-5-1, dispose que l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) se prononce de manière explicite sur toute demande d'un employeur concernant l'application à sa situation de la législation relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'article 6 est consacré aux **dispositions outre-mer**. Il prévoit des dispositions relatives au mécanisme de pré-décision en matière domaniale, prévues à l'article 2 de la présente ordonnance, spécifiquement applicables en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et dans les îles Wallis-et-Futuna. Il prévoit également une modification du code du travail applicable à Mayotte pour permettre la mise en œuvre la disposition de l'article 5 de la présente ordonnance relative aux travailleurs handicapés.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Cet article n'a fait l'objet d'aucune modification en commission et n'a pas été modifié par le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité.

III - La position de votre commission

Sur proposition des rapporteurs, **votre commission a adopté un amendement de précision juridique (COM-27)** à cet article.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 31 bis (nouveau)

*(art. L. 141-23 à L. 141-32, L. 23-10-1 à L. 23-10-12 du code de commerce ;
art. L. 1233-57-2, L. 1233-57-3, L. 1233-57-21 du code du travail ; art. 18
de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire)*

Suppression de l'obligation d'information des salariés avant la vente d'une entreprise

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de notre collègue Catherine Deroche, supprime l'obligation pour l'employeur d'informer les salariés au moins deux mois avant la vente d'une entreprise.

Dans le but de **faciliter la transmission d'entreprises aux salariés**, l'**article 18** de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire¹ a instauré un **dispositif d'information des salariés** sur les possibilités de reprise d'une société de moins de deux cent cinquante salariés. Organisé au moins une fois tous les trois ans, ce dispositif porte notamment sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés, sur ses avantages et ses difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier.

L'**article 19** de la loi du 31 juillet 2014 oblige le propriétaire ou l'exploitant d'un fonds de commerce employant **moins de deux cent cinquante salariés** à informer les salariés **au moins deux mois avant sa cession**². Faute d'information préalable, la cession peut être **annulée** à la demande de tout salarié, s'il saisit le juge dans un **délai de deux mois** après la cession. Dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un **comité d'entreprise**, l'exploitant doit informer et consulter ce dernier du projet de cession dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

¹ Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

² Art. L. 141-23 à L. 141-32 du code de commerce.

L'**article 20** décline ces principes pour les offres de rachat des parts sociales, des actions et des valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital dans les sociétés de moins de deux cent cinquante salariés¹.

Les dispositions prévues à ces deux articles ne s'appliquent pas en cas de succession, de liquidation du régime matrimonial, de cession à un conjoint, à un ascendant ou un descendant, ou en cas de procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

L'**article 21** ne concerne pas l'obligation d'information préalable des salariés avant une cession d'entreprise, mais les règles que doit suivre une entreprise employant au moins mille salariés quand elle envisage de fermer un site *in bonis*². En effet, dans sa décision n° 2014-692 DC du 27 mars 2014, le Conseil constitutionnel a jugé contraires à la liberté d'entreprendre et au droit de propriété les dispositions relatives au refus de cession d'un établissement en cas d'offre de reprise et à la sanction de ce refus, et a censuré les dispositions prévoyant une pénalité en cas de non-respect de l'obligation de recherche d'un repreneur. En conséquence, l'article 21 de la loi du 31 juillet 2014 a remplacé la phase de contrôle devant le tribunal de commerce, ainsi que la sanction financière en cas de défaut de recherche ou refus de cession, par une simple vérification par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de la réalité des efforts de l'employeur pour rechercher un repreneur dans le cadre de la procédure de validation ou de l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi³.

Quant à l'**article 22**, il autorise l'autorité administrative à demander le remboursement des aides publiques en matière d'installation, de développement économique, de recherche ou d'emploi attribuées depuis deux ans si l'entreprise n'a pas fourni d'efforts suffisants pour rechercher un repreneur⁴.

Compte tenu des nombreuses critiques dont ont fait l'objet ces dispositions, plusieurs modifications y ont été apportées par l'article 204 de la loi du 6 août 2015⁵ :

- le dispositif d'information des salariés devra également porter sur les orientations générales de l'entreprise relatives à la détention de son capital, notamment sur le contexte et les conditions d'une cession de celle-ci et, le cas échéant, sur le contexte et les conditions d'un changement capitalistique substantiel ;
- la notion de vente remplace celle de cession ;

¹ Art. L. 23-10-1 à L. 23-10-12 du code de commerce.

² Loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle, également appelée « loi Florange ».

³ Art. L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 du code du travail.

⁴ Art. L. 1233-57-21 du code du travail.

⁵ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

- l'exploitant doit notifier sans délai au propriétaire toute offre d'achat présentée par un salarié ;

- la sanction de la nullité de la vente est remplacée par une amende civile. Dorénavant, lorsqu'une action en responsabilité est engagée, la juridiction saisie peut, à la demande du ministère public, prononcer cette amende dont le montant ne peut excéder 2 % du montant de la vente ;

- l'amende civile ne peut pas s'appliquer à un l'employeur qui a organisé, dans l'année précédant la vente, une information des salariés sur les enjeux de la reprise d'une entreprise par ses salariés ;

- si l'employeur décide d'informer ses salariés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de son souhait de vendre l'entreprise, le délai légal de deux mois débute lors de la première présentation de la lettre.

Sur proposition de notre collègue Catherine Deroche et plusieurs membres du groupe Les Républicains, la commission a adopté l'amendement **COM-303** pour supprimer les dispositions issues des articles 18 à 22 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, telles qu'elles ont été modifiées par la loi précitée du 6 août 2015.

Le Sénat considère de manière constante¹ que le dispositif d'information préalable des salariés avant la vente d'une société employant moins de deux cent cinquante salariés est extrêmement complexe, qu'il méconnaît la vie des affaires et que la sanction en cas de non-respect de l'obligation d'information préalable est disproportionnée.

La commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

¹ Lors de l'examen en commission le 29 octobre 2014 du projet de loi relatif à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives, un amendement de Jean-Jacques Hyest (COM-6) avait été adopté visant à supprimer ce dispositif. En outre, lors de l'examen en séance publique le 5 mai 2015 du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, l'amendement n° 756 rectifié de Bruno Retailleau a été adopté afin de limiter le délai d'information préalable des salariés aux seuls cas de cessation d'activité du fait de l'absence de repreneur.

CHAPITRE II

DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE COMME VOIE DE RÉUSSITE ET RENFORCER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 32 A (nouveau)
(art. L. 6123-1, L. 6211-1 et L. 6211-2-1 [nouveau]
du code du travail et art. L. 122-6 du code de l'éducation)
Pacte national pour l'apprentissage

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de vos rapporteurs, reprend l'essentiel des dispositions prévues aux articles 1^{er} 2 et 5 de la proposition de loi visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite. Il modifie la définition de l'apprentissage afin d'indiquer que cette voie de formation en alternance doit également concourir aux objectifs économiques de la nation. Il invite également tous les acteurs de l'apprentissage à conclure un pacte national afin de fixer des objectifs pluriannuels, publics et transparents pour relancer le nombre d'apprentis. Il confie au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles le soin d'assurer le suivi statistique de ce pacte.

L'article **L. 6211-1** du code du travail définit l'apprentissage comme une formation destinée à donner à de jeunes travailleurs, ayant rempli leurs obligations scolaires, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Cet article dispose également que l'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

L'article 32 A, introduit en commission sur proposition de vos rapporteurs (**COM-236**), maintient ces dispositions mais leur apporte deux modifications en précisant également que l'apprentissage :

- concourt aux objectifs économiques de la nation ;
- a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes travailleurs et leur capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des métiers, des technologies et des organisations.

Par coordination, l'article **L. 122-6 du code de l'éducation** dispose que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée, qui concourt aux objectifs éducatifs mais également économiques de la nation.

Par ailleurs, les auditions menées par vos rapporteurs ont clairement montré que le système d'apprentissage français souffrait d'un manque de pilotage. Le transfert de la compétence de l'Etat vers les régions en matière d'apprentissage ne s'est pas accompagné d'une clarification des rôles des différents acteurs, car le Gouvernement reste aux yeux de l'opinion publique responsable des performances de l'apprentissage.

Lors de son déplacement en **Allemagne** en avril 2014, la délégation de votre commission a constaté que l'ensemble des acteurs du monde de l'apprentissage avaient conclu le 12 décembre 2014 une **alliance pour la formation initiale et continue** pour la période 2015-2018. Cette alliance, qui prenait le relai des pactes nationaux pour l'apprentissage et le développement de la main d'œuvre qualifiée conclu depuis 2004, a été signée par le Gouvernement, la Confédération allemande des syndicats, la Confédération des associations patronales allemandes, l'équivalent allemand de Pôle emploi, plusieurs organisations professionnelles, les chambres de commerce et d'industrie, la conférence des ministres de la culture des Länder, celle des ministres de l'économie ainsi que celle des ministres du travail et des affaires sociales. Cette alliance fixe dans un document unique, public et pluriannuel les engagements de toutes les parties prenantes à l'apprentissage.

L'alliance pour la formation initiale et continue (2015-2018) en Allemagne

Cette Alliance comprend les engagements suivants :

- les entreprises s'engagent à offrir 500 000 postes d'apprentissage chaque année ;
- les syndicats de salariés vont accroître leurs efforts au niveau des Länder pour mieux orienter les jeunes ;
- les Länder devraient, quant à eux, modifier leur législation pour améliorer l'accueil des jeunes apprentis et la coopération entre les écoles professionnelles et généralistes ;
- tous ces acteurs doivent participer à une semaine nationale de l'apprentissage en début d'année¹.

Si l'organisation institutionnelle du système d'apprentissage allemand est aussi complexe que celle du système français, son efficacité est toutefois assurée par des échanges réguliers entre les différents acteurs, et le sentiment partagé que la valorisation de cette voie de formation constitue une voie de réussite pour les jeunes et un moyen de renforcer le savoir-faire des entreprises.

¹ Rapport d'information n° 719 (2014-2015), « Le système d'apprentissage en Allemagne et en Autriche : un modèle à suivre ? »; de MM. Jean Desessard, Jérôme Durain, Michel Forissier, Mme Françoise Gattel, MM. Éric Jeansannetas et Philippe Mouillier, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 30 septembre 2015, p. 23.

C'est pourquoi le présent article institue un **pacte national pour l'apprentissage** à travers l'introduction dans le code du travail de l'article **L. 6211-2**, dont l'objet est de développer les formations par l'apprentissage ainsi que l'insertion professionnelle, l'amélioration des conditions de vie et la mobilité des apprentis.

Signé par l'Etat, les régions, les chambres consulaires et les organisations patronales d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel, le pacte est précédé d'un avis des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle, le pacte repose sur le volontariat des acteurs institutionnels et ne remet pas en cause leurs compétences. Il devra être conclu dans les six mois suivant le renouvellement des conseils régionaux et pour la durée de leur mandat¹. Toutefois, au cours de cette période, une révision pourra être demandée par l'un des signataires.

S'agissant du contenu du pacte, il devra comporter des dispositions visant à :

- établir des objectifs nationaux de développement de l'apprentissage ;
- définir les engagements de l'Etat et des chambres consulaires pour encourager le développement de l'apprentissage dans les entreprises ;
- établir les engagements des régions en matière de développement de l'apprentissage ;
- définir des actions de promotion de l'apprentissage ;
- déterminer les engagements des branches professionnelles en matière d'embauche d'apprentis et les objectifs de maintien et de développement des métiers pouvant contribuer à l'attractivité du territoire régional.

Enfin, tous les signataires devront s'engager à stabiliser les règles qui leur incombent en matière d'apprentissage.

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (**Cnefop**) sera chargé d'assurer le suivi de la mise en œuvre du pacte et d'établir un bilan annuel et public des actions engagées. A cette occasion, il fournira toutes les analyses précisant les objectifs nationaux et les engagements fixés par le pacte.

¹ En application du 4° du II de l'article 10 de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, le mandat des conseillers régionaux et des membres de l'Assemblée de Corse élus en décembre 2015 prendra fin en mars 2021.

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Instauré par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et défini à l'article L. 6123-1 du code du travail, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) a remplacé le conseil national de l'emploi (CNE) et le conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV).

Présidé depuis 2014 par Jean-Marie Marx, le Conseil réunit les représentants des douze ministères concernés par les questions relatives à l'emploi, à la formation et à l'orientation professionnelles, les régions, les partenaires sociaux, les chambres consulaires et les principaux opérateurs concernés.

Le Conseil a pour principale mission d'émettre un avis sur 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, et d'assurer la coordination des différents acteurs de ces politiques publiques.

Il exerce de nombreuses autres missions, dont :

- le suivi des travaux des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) ;
- l'évaluation des politiques d'information et d'orientation professionnelle, de formation professionnelle initiale et continue et d'insertion et de maintien dans l'emploi ;
- le suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation du compte personnel de formation.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 32 B (nouveau)

(art. L. 313-1, L. 331-7 et L. 333-1 du code de l'éducation)

Information sur l'apprentissage et découverte des métiers

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de nos rapporteurs, vise à renforcer le rôle des centres de formation d'apprentis dans l'orientation des élèves et à leur assurer, au cours de leur cursus scolaire, une découverte des métiers et du monde économique.

Dans le cadre de ses travaux sur l'apprentissage, la délégation sénatoriale aux entreprises a souvent été alertée sur **l'insuffisance de l'information sur l'apprentissage auprès des élèves** dans le cadre du conseil en orientation qu'ils reçoivent. De même, les enseignements dispensés dans les lycées, en particulier dans les filières générales, restent trop théoriques et éloignés des réalités du monde de l'entreprise.

En conséquence, la proposition de loi n° 394 (2015-2016) visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite proposait, à ses articles 13, 14 et 22, de **remédier à ces insuffisances**. Le présent article 32 B, issu de l'amendement **COM-159** présenté par vos rapporteurs, les reprend en prévoyant :

- l'intégration d'une **présentation de l'apprentissage** et des formations proposées par ce biais organisée par les CFA dans le droit au conseil en orientation et à l'information sur les enseignements et les formations professionnelles initiales (**paragraphe I**, art. L. 313-1 du code de l'éducation) ;

- la participation des CFA et des branches professionnelles à la mise en œuvre du parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel proposé à chaque élève (paragraphe II, art. L. 331-7 du code de l'éducation) ;

- l'institution de sessions de découverte des métiers et du monde économique dans les cycles de formation des lycées qui en sont aujourd'hui dépourvus (paragraphe III, art. L. 333-1 du code de l'éducation).

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 32 C (nouveau)

(art. L. 721-2, L. 941-2 [nouveau] et L. 942-1 [nouveau] du code de l'éducation)

Formation des enseignants au monde de l'entreprise

Objet : *Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de vos rapporteurs, concerne la formation des enseignants et des personnels de direction de l'éducation nationale afin de l'enrichir d'un volet consacré au fonctionnement de l'économie et des entreprises.*

Un second constat formulé auprès de la délégation sénatoriale par les acteurs économiques qu'elle a interrogés traduit la **méconnaissance** supposée, par l'éducation nationale et ses personnels, **du monde de l'entreprise**. De ce fait, les formations professionnelles initiales, en particulier l'apprentissage, seraient **dévalorisées** et ne feraient pas l'objet de la promotion qu'elles méritent aux différentes étapes de l'orientation des élèves.

L'article 16 de la proposition de loi n° 394 (2015-2016) visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite proposait de **renforcer la formation obligatoire des enseignants** et des membres des corps de conception et d'encadrement de l'éducation nationale. Le présent article 32 C, issu de l'amendement **COM-162** de vos rapporteurs, le reprend.

Pour les enseignants, il élargit les missions des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espe). Celles-ci devront les **préparer à exercer leurs missions d'orientation** auprès des élèves. En conséquence, elles organiseront à l'intention des enseignants des **actions de sensibilisation et de formation** visant à améliorer leurs connaissances du monde économique et professionnel, du marché du travail, des professions et des métiers et du rôle et du fonctionnement des entreprises (1° ; art. L. 721-2 du code de l'éducation).

Enfin, il inscrit dans la loi le **principe général de la formation des personnels d'inspection et de direction de l'éducation nationale**. Les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux, les inspecteurs de l'éducation nationale, les membres de l'inspection générale de l'éducation nationale et de l'inspection générale de l'administration de l'enseignement supérieur et de la recherche (a) du 2° ; art. L. 941-2 nouveau) ainsi que les principaux des collèges et les proviseurs des lycées (b) du 2 ; art. L. 942-1 nouveau) devront bénéficier d'une **expérience en entreprise** au cours de leur formation.

La commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 32 D (nouveau)

(art. L. 421-1 et L. 421-2 du code de l'éducation)

Présidence du conseil d'administration des lycées professionnels

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de vos rapporteurs, confie la présidence du conseil d'administration des lycées professionnels à l'une des personnalités extérieures siégeant en son sein.

En l'état actuel du droit, les **conseils d'administration des lycées professionnels** sont composés de 30 membres représentant, pour un tiers, les collectivités territoriales, l'administration de l'établissement ainsi que des personnalités qualifiées¹, pour un deuxième tiers le personnel de l'établissement et pour le troisième tiers les parents d'élèves et les élèves (art. L. 421-2 du code de l'éducation). Il est **présidé par le chef d'établissement** (art. R. 421-14).

Toutefois, un **régime spécifique** existe dans les **lycées agricoles**. Si leur conseil d'administration compte bien 30 membres, répartis par tiers selon des modalités proches de celles applicables dans l'enseignement général (un tiers de représentants des acteurs et collectivités publics, un tiers de représentants élus du personnel et un tiers de représentants des élèves et

¹ Au nombre de deux, au titre de la représentation du monde économique, dans les lycées professionnels (art. R. 421-14).

des parents d'élèves), ses **règles de fonctionnement dénotent un lien beaucoup plus étroit avec son environnement économique**. Ainsi, des représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives des employeurs des exploitants et des salariés agricoles y siègent tandis que **sa présidence est assurée par l'une des personnalités extérieures à l'établissement** qui en sont membres, élue par l'ensemble du conseil (art. L. 811-9 du code rural et de la pêche maritime).

Le cas des lycées agricoles a souvent été **cité en exemple** lors des travaux de la délégation aux entreprises, s'agissant notamment de la **qualité des relations qu'ils entretiennent avec les acteurs économiques** de leur territoire. Le fait que leur conseil d'administration ne soit pas présidé par le chef d'établissement mais par une personne apportant un regard extérieur sur son fonctionnement n'y est sans doute pas étranger. C'est pourquoi l'article 16 de la proposition de loi n° 394 (2015-2016) visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite proposait de **transposer cette règle aux lycées professionnels**. Tel est l'objet de l'article 32 D, issu d'un amendement **COM-163** présenté par vos rapporteurs.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 32 E (nouveau)
(art. L. 331-1 et L. 337-1 du code de l'éducation)

Association du maître d'apprentissage au jury d'examen de son apprenti

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de vos rapporteurs, vise à généraliser la participation des maîtres d'apprentissage aux jurys d'examen des apprentis qu'ils ont encadrés en entreprise.

Reprenant l'article 18 de la proposition de la loi n° 394 (2015-2016) visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite, cet article 32 E, issu de l'amendement **COM-165** de vos rapporteurs, vise à **généraliser** une pratique courante dans certaines filières ou certaines branches : **l'évaluation finale de l'apprenti**, en vue de l'obtention de son certificat d'aptitude professionnelle (CAP), de son brevet d'études professionnelles (BEP) ou de son baccalauréat professionnel par un jury composé d'enseignants mais également de professionnels et, en particulier, du **maître d'apprentissage** qui l'a accueilli et formé tout au long de son contrat d'apprentissage.

En conséquence, il modifie le code de l'éducation pour prévoir que ces maîtres d'apprentissage sont **associés**, selon des modalités fixées par décret, aux **jurys des diplômes nationaux** du secondaire préparés en apprentissage (1° ; art. L. 331-1). Il précise ensuite, concernant les **formations professionnelles initiales du second degré**, qu'elles n'ont pas vocation à

être dispensées majoritairement dans les lycées professionnels et les lycées professionnels agricoles (a) du 2° ; art. L. 337-1) et que, s'agissant du jury du CAP, qui doit déjà être composé à **parts égales** de professeurs et de représentants des salariés et des employeurs de la profession, le maître d'apprentissage doit y être associé lorsqu'il vient sanctionner une formation en apprentissage (b) du 2°). Il est en effet celui qui connaît le mieux les capacités professionnelles de l'apprenti et qui peut témoigner sur le comportement en entreprise de l'apprenti et les progrès qu'il a constatés.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 32 F (nouveau)

(art. L. 337-3-1 du code de l'éducation)

**Assouplissement des conditions d'accès
au dispositif d'initiation aux métiers en alternance**

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de vos rapporteurs, permet aux jeunes ayant achevé leur scolarité au collège de bénéficier du dispositif d'initiation aux métiers en alternance avant l'âge de 15 ans.

Aux yeux de vos rapporteurs, **l'entrée en apprentissage ne doit pas être un choix d'orientation par défaut**, subi par l'élève, mais une décision mûrement réfléchie, dans le cadre d'un projet de formation dont l'élaboration doit débiter dès la fin du collège. C'est pourquoi il convient de **renforcer les filières de préparation et de découverte de l'apprentissage** et des secteurs professionnels sous statut scolaire. Depuis 2011, l'unique mécanisme mis en œuvre par l'éducation nationale est le **dispositif d'initiation aux métiers en alternance** (Dima), qui a accueilli 4 850 élèves durant l'année 2014-2015.

Institué par la loi du 24 novembre 2009¹, le Dima permet à des jeunes de 15 ans d'être accueillis sous **statut scolaire** en centre de formation des apprentis (CFA) pendant un an pour suivre une **formation en alternance** destinée à leur faire **découvrir un environnement professionnel**. Dans ce cadre, ils réalisent **des stages en milieu professionnel** et poursuivent l'élaboration d'un projet d'entrée en apprentissage, tout en poursuivant l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture de l'éducation nationale (art. L. 337-3-1 du code de l'éducation).

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. 29 ; JO 25 novembre 2009.

Ainsi, les élèves bénéficiant du Dima restent inscrits dans leur établissement d'origine (art. D. 337-174). Au moins la moitié du temps de leur formation est consacrée aux enseignements généraux, tandis que les stages doivent représenter entre huit et dix-huit semaines sur l'année. A tout moment, ils peuvent décider de signer un contrat d'apprentissage s'ils remplissent les conditions légales pour le faire ou au contraire reprendre leur scolarité dans l'enseignement général ou professionnel.

Initialement, le Dima était réservé aux jeunes d'au moins 15 ans. La loi du 28 juillet 2011¹ avait autorisé les élèves n'ayant pas encore 15 ans mais ayant accompli la scolarité du collège à s'y inscrire, avant que la loi du 8 juillet 2013² ne rétablisse le cadre juridique antérieur.

Le présent **article 32 F**, issu de l'amendement **COM-166** de vos rapporteurs, réintroduit les critères d'âge en vigueur entre 2011 et 2013. Il s'agit en effet de **permettre à des jeunes qui ont réussi le brevet** mais qui, en raison des hasards du calendrier, n'ont pas encore 15 ans, **de bénéficier du même outil de formation et d'orientation que leurs camarades plus âgés** qu'eux d'un ou deux mois. Les élèves concernés sont ceux qui font preuve de **maturité**, ainsi que l'illustre leur réussite au brevet, et pour qui le Dima ne constitue pas une orientation subie mais **une étape dans un parcours visant à confirmer un choix d'entrée en apprentissage** à partir de 15 ans.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

*Article 32 G (nouveau)
(art. L. 6222-7-1, L. 6222-18,
L. 6222-24 et L. 6222-27 du code du travail)*

Conditions d'exécution et de rupture du contrat d'apprentissage

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de vos rapporteurs, apporte plusieurs modifications aux règles relatives au déroulement du contrat d'apprentissage dans l'entreprise afin de les adapter aux attentes et aux besoins des apprentis et de leurs employeurs.

Une fois dans l'entreprise, l'apprenti est soumis à une **réglementation spécifique**, dérogatoire au droit commun des relations individuelles de travail. Ce régime propre à l'apprentissage se justifie par le **caractère hybride** de ce mode de formation, qui combine la signature d'un contrat de travail, l'acquisition de compétences pratiques dans un milieu professionnel et des enseignements en CFA. **Les apprentis sont des élèves et**

¹ Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, art. 18 ; JO 29 juillet 2011.

² Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, art. 56 ; JO du 9 juillet 2013.

ne peuvent être considérés comme des salariés de droit commun. Toutefois, les travaux de la délégation aux entreprises ont souligné qu'il était nécessaire de moderniser certaines de ces règles pour remédier à leurs **insuffisances**.

Les articles 32, 31, 27 et 30 de la proposition de loi n° 394 (2015-2016) visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite apportaient des **solutions à plusieurs des problèmes identifiés**. L'article 32 G, issu de l'amendement **COM-167** de vos rapporteurs, les reprend et aborde **quatre aspects concrets** de la vie de l'apprenti en entreprise : la **durée du contrat** d'apprentissage, les **modalités de sa rupture** en cas de désaccord entre les parties, les **congés** et la **rémunération**.

L'article L. 6222-7-1 du code du travail dispose notamment que la durée du contrat d'apprentissage est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Alors qu'un nombre croissant de jeunes s'oriente vers l'apprentissage après l'acquisition d'un premier diplôme de l'enseignement général, le 1° du présent article propose que cette durée puisse **tenir compte du parcours de formation** initiale de l'apprenti.

En l'état actuel du droit, la **rupture d'un contrat d'apprentissage** est possible, **à l'initiative d'une des parties**, jusqu'au terme du **45^{ème} jour** de formation pratique de l'apprenti dans l'entreprise (art. L. 6222-18). A l'issue de ce délai, il ne peut être rompu que d'un **commun accord** de l'employeur et de l'apprenti ou, s'il est mineur, de ses représentants légaux, formalisé par écrit. Dans le cas contraire, la rupture ne peut être prononcée que par le **conseil de prud'hommes**, statuant en la forme des référés, dès lors que sont invoqués la **faute grave** de l'une des parties ou des manquements répétés à leurs obligations respectives, ou que **l'inaptitude** de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer est avérée.

Alors que le **taux de rupture des contrats d'apprentissage** avant le terme de la formation atteint **33 %** dans certaines filières professionnelles, il est devenu indispensable de **développer la médiation** dès qu'apparaissent des difficultés entre l'employeur et son apprenti. C'est pourquoi le **2° de l'article réforme la procédure de rupture du contrat d'apprentissage** en cas de désaccord des parties. Il supprime l'intervention du conseil de prud'hommes et **rend obligatoire l'intervention préalable d'un médiateur consulaire**, chargés par le code du travail (art. L. 6222-39) de résoudre les différends entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, il a été fait état à la délégation aux entreprises du cas d'apprentis ne bénéficiant pas, en raison de l'alternance entre périodes de formation au CFA et périodes d'activité professionnelle en entreprise, d'une durée de **congé** équivalente à celle des élèves de l'enseignement général ou professionnel ou à celle des autres salariés de l'entreprise. Afin de corriger cette inégalité, le **3° de l'article** impose aux employeurs d'accorder **au moins 15 jours de congé à leurs apprentis durant l'année scolaire**.

Enfin, les **modalités de fixation de la rémunération des apprentis** constituent un **frein à l'embauche des jeunes âgés de plus de 18 ans** en apprentissage pour préparer des diplômes ou titre de niveau V ou IV. En effet, selon l'article L. 6222-27, « *l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage* », sauf stipulations conventionnelles ou contractuelles plus favorables. Dans les faits, en application de l'article D. 6222-26 et pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, un apprenti âgé de 18 à 20 ans **coûte 1,6 fois plus cher** à son employeur qu'un apprenti âgé de 16 à 17 ans pour le même poste, à progression équivalente dans le cycle de formation. **Un apprenti d'au moins 21 ans représente quant à lui une dépense 2,1 fois plus élevée** que celle qui doit être consentie par une entreprise pour employer un jeune de 16 ou 17 ans en apprentissage. Dès lors, le 4° de l'article **supprime**, parmi les critères déterminant le montant de la rémunération des apprentis, celui de leur âge.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 32 H (nouveau)

(art. L. 6223-8 du code du travail)

Formation des maîtres d'apprentissage

Objet: Cet article additionnel, introduit par votre commission sur proposition de ses rapporteurs, rend obligatoire la formation des maîtres d'apprentissage par leur employeur afin de leur permettre d'exercer leur mission.

Le **maître d'apprentissage** est le **tuteur** de l'apprenti dans l'entreprise, directement **responsable** de sa formation et qui a pour mission de « *contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée* » (art. L. 6223-5 du code du travail). Tout salarié majeur, soit titulaire d'un **diplôme** ou titre équivalent à celui préparé par l'apprenti, relevant du même domaine professionnel et justifiant de **deux années d'expérience professionnelle** en la matière, soit justifiant de **trois années d'expérience professionnelle** en relation avec la qualification préparée (art. R. 6223-24) peut encadrer **jusqu'à deux apprentis** (art. R. 6223-6).

En l'état actuel du droit, l'article L. 6223-8 dispose que « *l'employeur veille à ce que* » le maître d'apprentissage bénéficie de **formations** lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations suivies par l'apprenti. Il laisse donc **l'employeur seul juge de l'opportunité de former ou non les maîtres d'apprentissage**

qu'il emploie. Il faut par ailleurs noter qu'il s'agit d'une **problématique qui peut être abordée par la négociation collective**, soit de **branche** dans le cadre de la négociation triennale sur la formation professionnelle (art. L. 2241-6), qui doit aborder la « *valorisation de la fonction* » de maître d'apprentissage, soit d'**entreprise** pour définir, de manière facultative, les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage (art. L. 6223-8).

Au cours de ses travaux, la délégation aux entreprises a constaté qu'en dépit d'une **prise de conscience** du législateur et des partenaires sociaux sur l'importance de la **fonction tutorale** dans le déroulement d'un contrat d'apprentissage, celle-ci était encore **trop souvent considérée comme une tâche annexe** pour laquelle le salarié concerné ne disposait pas du temps ou de la formation adéquats.

En conséquence, l'article 27 de la proposition de loi n° 394 (2015-2016) visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite proposait de **supprimer le filtre de l'employeur** pour déterminer si le maître d'apprentissage a besoin d'une formation afin d'affirmer le caractère obligatoire de celle-ci, afin de **garantir** qu'il puisse, à sa demande, **développer les compétences nécessaires pour remplir sa mission pédagogique** dans les meilleures conditions. Le présent article 32 E, issu de l'amendement **COM-168** de vos rapporteurs, en constitue la reprise.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 32 I (nouveau)
(art. L. 3163-2 et L. 6222-26 du code du travail)
Travail de nuit des apprentis mineurs

Objet : Cet article additionnel, introduit par votre commission sur proposition de vos rapporteurs, conditionne le travail de nuit des apprentis de moins de 18 ans à un lien direct avec le métier auquel ils se forment et à la supervision directe du maître d'apprentissage.

En l'état actuel du droit, le **travail de nuit** est **interdit** pour les **jeunes travailleurs**¹ (art. L. 3163-2 du code du travail). Des **dérogations** sont toutefois autorisées, en application de l'article R. 3163-1, dans **six secteurs d'activité** : l'**hôtellerie**, la **restauration**, la **boulangerie**, la **pâtisserie**, les **spectacles** et les **courses hippiques**. Dans les deux premiers cas, un apprenti peut travailler de nuit de 22 heures à 23 heures 30 (art. R. 3163-2). Dans les deux suivants, le travail de nuit des apprentis est autorisé de 4 heures à 6 heures pour participer à un cycle complet de fabrication du pain

¹ C'est-à-dire ceux âgés de moins de 18 ans.

ou de la pâtisserie (art. R. 3163-3). Enfin, dans les deux derniers, les apprentis peuvent travailler jusqu'à minuit (art. R. 3163-4). Dans toutes ces situations, **l'inspecteur du travail doit autoriser cette dérogation**, valable pour une **durée d'un an renouvelable** (art. R. 3163-5).

Ce cadre juridique est **trop restrictif** alors que le travail de nuit est inhérent à certaines activités et que sa prohibition, hormis les quelques exceptions qu'elle connaît, ne permet pas l'acquisition des savoir-faire nécessaires à l'exercice du métier préparé par l'apprenti.

L'article 32 I, issu de l'amendement COM-169 de vos rapporteurs et reprenant l'article 28 de la proposition de loi n° 394 (2015-2016) visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite, vise à **simplifier le régime juridique du travail de nuit des apprentis mineurs** afin de **responsabiliser** tous les acteurs et de permettre aux jeunes de découvrir toutes les facettes de l'activité professionnelle à laquelle il se forme. Plutôt que de prévoir un mécanisme reposant sur l'empilement de dérogations à géométrie variable, **il autorise le travail de nuit dès lors que les caractéristiques du métier concerné le justifient**.

L'employeur ne sera pas pour autant libre de faire travailler des apprentis la nuit dans n'importe quelles circonstances. Une **déclaration préalable** auprès de l'inspection du travail restera nécessaire. Surtout, l'apprenti ne pourra pas être utilisé comme un renfort d'appoint ou pour des tâches n'entrant pas dans sa formation : **il ne pourra travailler de nuit que sous la supervision directe de son maître d'apprentissage**, donc en sa présence, et non plus uniquement, comme le prévoit aujourd'hui l'article R. 6222-25, sous sa responsabilité.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 32 J (nouveau)
(art. L. 6123-2 et L. 6123-3 du code du travail)
Représentation institutionnelle des apprentis

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de vos rapporteurs, reprend les dispositions prévues à l'article 7 de la proposition de loi visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite. Il prévoit la participation des représentants des apprentis au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) et aux comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Modifiant l'article **L. 6123-2** du code du travail, cet article issu de l'amendement **COM-241** des rapporteurs adoptés en commission, prévoit que les représentants des apprentis auront voix consultative au sein du **Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles** (Cnefop), au même titre que les représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles.

Les représentants des apprentis siégeront également au sein des **comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles** (Crefop), qui constituent les déclinaisons régionales du Cnefop.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi modifié.

Article 32 K (nouveau)
(art. L. 6123-3 du code du travail)

**Information sur le bilan des dépenses régionales
en faveur de l'apprentissage**

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de vos rapporteurs, reprend les dispositions prévues à l'article 8 de la proposition de loi visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite. Il dispose que les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles devront communiquer chaque année au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) un bilan des dépenses régionales en faveur de l'apprentissage.

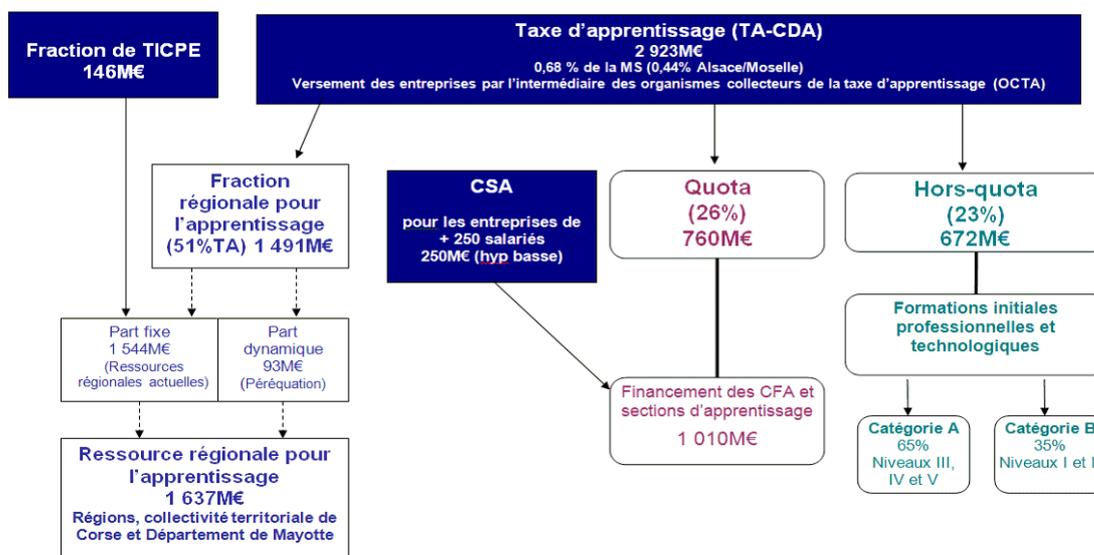
Cet article additionnel, issu de l'amendement **COM-242** des rapporteurs adopté en commission, modifie l'article **L. 6123-3** du code du travail, relatif au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop).

Celui-ci sera désormais tenu de transmettre chaque année au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) un bilan des dépenses régionales en faveur de l'apprentissage.

Comme le soulignait votre commission dans son rapport pour avis sur les crédits du compte d'affectation spéciale lors de l'examen du projet de loi de finances pour 2016 « aucun document ne permet à l'heure actuelle d'étayer ou de réfuter l'argument selon lequel certains conseils régionaux utiliseraient une partie des crédits attribués par l'Etat à d'autres fins que le financement de l'apprentissage ». En outre, « la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle a indiqué qu'une mission avait été récemment confiée à l'inspection générale des affaires sociales (Igas) pour élaborer une méthodologie de contrôle »¹.

¹ Rapport pour avis de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi de finances pour 2016, mission travail et emploi, tome VIII, 19 novembre 2015, p. 38.

Répartition de la taxe d'apprentissage en 2015



Source : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Vos rapporteurs considèrent que la transparence financière prévue à cet article permettra de dissiper ces doutes et d'élaborer des statistiques fiables et consolidées sur le financement de l'apprentissage au niveau national.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 32

(art. L. 6241-5, L. 6241-9, L. 6242-6 et L. 6332-16 du code du travail)

Ajustements du cadre juridique de la taxe d'apprentissage

Objet : Cet article apporte plusieurs modifications aux règles de gouvernance et d'utilisation de la taxe d'apprentissage, en permettant notamment à certains établissements de formation privée reconnus par l'Etat de bénéficier de fonds issus de la part « hors quota » de la taxe et aux organismes collecteurs paritaires agréés de prendre en charge leurs dépenses de fonctionnement.

I - Le dispositif proposé

L'article 32 du projet de loi modifie sur plusieurs points les modalités de gouvernance de la collecte de la taxe d'apprentissage et les conditions d'éligibilité à la part « hors quota » de celle-ci, qui représente 23 % du total de son produit, issues de la loi du 5 mars 2014¹.

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 précitée.

Il abroge tout d'abord (1°) l'article L. 6242-6 du code du travail, relatif aux **conventions d'objectifs et de moyens (COM) triennales** conclues entre les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa) et l'Etat. La réforme de 2014 avait confié aux seuls organismes collecteurs paritaires agréés (Opca), en charge du financement de la formation professionnelle et aux chambres consulaires cette responsabilité (art. L. 6241-1 et L. 6241-2), alors que la France comptait **147** Octa en 2012. Il était jusqu'à présent prévu que les **modalités de financement et de mise en œuvre des missions** de l'Octa soient définies par une convention, que son exécution soit évaluée à son terme et que le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), sur la base de l'ensemble de ces évaluations, dresse tous les trois ans un bilan des politiques et de la gestion des Octa.

Il complète ensuite (2°) la **liste des établissements d'enseignement pouvant bénéficier du « hors quota »**, ou barème, de la taxe d'apprentissage à raison des formations technologiques et professionnelles qu'ils dispensent hors du cadre de l'apprentissage. Depuis la loi du 5 mars 2014, cette faculté est **limitée** aux établissements publics d'enseignement du second degré ou du supérieur, aux établissements privés sous contrat avec l'Etat, aux établissements gérés par une chambre consulaire, aux établissements privés d'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif et aux établissements, quel que soit leur statut, dont les formations conduisent aux diplômes professionnels délivrés par les ministères de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports (art. L. 6241-9).

Le présent article y adjoint **deux catégories supplémentaires d'établissements d'enseignement privés sans but lucratif**. Il intègre tout d'abord ceux habilités à recevoir des **boursiers nationaux**, qui l'ont donc été soit avant le 1^{er} juillet 1951, soit depuis cette date par le recteur d'académie (art. R. 531-14 du code de l'éducation) et sont soumis aux mêmes exigences que les établissements publics du second degré en matière matérielle et pédagogique (art. R. 531-15 du même code). Il mentionne ensuite les **écoles techniques privées reconnues par l'Etat** (art. L. 443-2 et R. 443-1). Cette reconnaissance s'effectue par décret ou arrêté du ministre de l'éducation et implique notamment l'agrément du directeur et du personnel enseignant par l'Etat (art. L. 443-3). En conséquence, des subventions publiques ou des bourses peuvent leur être accordées pour couvrir leurs dépenses de fonctionnement.

En contrepartie de cet élargissement du champ du « hors quota », le présent article **restreint** la possibilité de bénéficier du régime dérogatoire d'imputation sur le « quota » des concours financiers apportés à certaines écoles d'enseignement technologique et professionnel¹, hérité de l'organisation de l'apprentissage en France antérieure à la loi

¹ Celles qui, selon l'article L. 6241-5 du code du travail, avaient bénéficié au 12 juillet 1977 d'une « dérogation au titre du régime provisoire prévu par l'article L. 119-3 alors en vigueur ».

du 16 juillet 1971¹, qui a notamment créé les centres de formation d'apprentis (CFA). Désormais, seuls les versements effectués à des établissements ne bénéficiant pas de fonds provenant du « hors quota » pourront être déduits des sommes dues par l'entreprise au titre du « quota » (art. L. 6241-5 du code du travail).

Enfin, les **conditions de prise en charge**, par les Opca, **des dépenses de fonctionnement des établissements bénéficiant de la taxe d'apprentissage sont assouplies**. Cette possibilité était jusqu'à présent réservée aux CFA ainsi qu'aux écoles d'enseignement technologique ou professionnel bénéficiant d'un régime dérogatoire (cf. *supra*), dans ce second cas selon les modalités déterminées par un accord de branche ou interprofessionnel. Le présent article (4°) autorise les Opca à apporter le même soutien financier aux structures qu'il rend éligibles au « hors quota » de la taxe d'apprentissage, c'est-à-dire les établissements privés à but non lucratif habilités à recevoir des boursiers nationaux ou reconnus par l'Etat, **dès lors que leurs enseignements concourent à l'insertion des jeunes sans qualification**. Un décret doit fixer les critères qui seront pris en compte, tandis qu'un arrêté des ministres en charge de la formation professionnelle et de l'éducation dressera la liste des établissements concernés.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Sur proposition de son rapporteur, la commission des affaires sociales a adopté deux amendements rédactionnels à cet article.

Aucun amendement supplémentaire n'a été retenu dans le texte considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

III - La position de votre commission

Cet article apporte plusieurs **corrections bienvenues** à la réforme structurelle du financement de l'apprentissage réalisée par le Gouvernement en 2013 et 2014, dont toutes les conséquences sur les acteurs qui contribuent à la formation technologique et professionnelle des jeunes n'avaient manifestement pas été anticipées.

Certains organismes de formation se sont ainsi retrouvés **privés, du jour au lendemain, d'une partie des ressources** dont ils bénéficiaient jusqu'à présent au titre du « hors quota » de la taxe d'apprentissage. La création de la fraction régionale de la taxe, affectée directement aux conseils régionaux, a logiquement accompagné le transfert définitif de cette compétence en leur faveur. Toutefois, le « hors quota » a été **fragilisé** alors qu'entre 2013 et 2014, soit avant la dernière refonte de la taxe

¹ Loi n° 71-576 du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage ; JO 17 juillet 1971.

d'apprentissage mais en vertu d'un décret du 23 décembre 2011¹, sa part avait été abaissée de **45 %** à **43 %** de la collecte totale, soit une **diminution de 61,3 millions d'euros**.

Le choix du Gouvernement de le recentrer sur certains établissements afin d'éviter la dispersion d'une ressource devenue moins abondante n'était donc pas illogique, mais sa mise en œuvre s'est traduite par **l'exclusion d'un nombre trop grand d'établissements privés très impliqués dans la formation et l'insertion de jeunes** ayant souvent rencontré d'importantes difficultés dans leur cursus scolaire. Permettre aux structures habilités à recevoir des boursiers nationaux ou reconnues par l'Etat, qui sont soumises à des obligations et à un contrôle très proches de ceux auxquels doivent se plier les établissements sous contrat d'association avec l'Etat, de bénéficier du « hors quota » ne vient pas bouleverser l'équilibre de ce dernier mais apporte une **réponse aux difficultés financières** que les établissements concernés ont rencontré à la suite de la réforme.

Vos rapporteurs sont particulièrement satisfaits de constater que parmi les **nouveaux bénéficiaires** du barème de la taxe d'apprentissage se trouvent les **écoles de production**, ainsi que l'a confirmé le cabinet de la ministre du travail. Ces établissements privés d'enseignement technique à but non lucratif forment des jeunes qui ont connu d'importantes **difficultés** dans le système scolaire traditionnel et leur permettent d'acquérir un diplôme (CAP, bac pro) ou un titre ou une certification inscrit au RNCP selon une **pédagogie adaptée** mêlant **enseignements techniques**, consacrés à répondre à des commandes de clients, et **cours théoriques généraux**. Ils connaissent des taux de réussite et d'insertion professionnelle exceptionnels.

Vos rapporteurs s'interrogent toutefois sur la **suppression des COM** entre l'Etat et les Octa, qui ont été créées par la loi du 5 mars 2014. D'une **périodicité triennale**, elles ne sont donc **pas encore arrivées à leur terme**, si si tant est qu'elles aient bien été signées. En effet, l'article 17 de cette loi avait fixé au 31 décembre 2015 l'expiration de l'habilitation des Octa en activité. Moins de six mois après cette date, **il est probable que peu de COM aient été conclues** alors qu'un décret du 29 août 2014² avait prévu qu'elles soient signées avec le ministre chargé de la formation professionnelle dans le cas des Opcas et avec le préfet de région pour les collecteurs régionaux (art. R. 6242-15-1).

¹ Décret n° 2011-1936 du 23 décembre 2011 relatif au quota de la taxe d'apprentissage ; JO du 24 décembre 2011.

² Décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, art. 9 ; JO 30 août 2014.

Il est par ailleurs **étonnant** de constater que le Gouvernement invoque dans l'étude d'impact annexée au projet de loi, à l'appui de son argumentation, l'existence d'une **obligation**, pour les Octa, de remettre chaque année au président du conseil régional, au préfet de région et comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) un rapport d'activité (art. R. 6242-13). De niveau réglementaire et issue de ce même décret du 29 août 2014, elle semble pourtant avoir un **champ beaucoup plus limité** que les COM, dont l'exécution devait être évaluée et qui devaient permettre au Cnefop de réaliser tous les trois ans un bilan des politiques et de la gestion des Octa.

Votre commission a adopté **un amendement COM-197** de ses rapporteurs visant à **moderniser le régime spécifique de financement** des centres de formation relevant du **secteur des banques et des assurances**. Il permet, en l'état actuel du droit, la prise en compte, au titre de la taxe d'apprentissage, des dépenses consenties par ces entreprises en faveur de la formation de leurs salariés entrant dans la vie professionnelle âgés de 20 ans au plus (art. L. 6241-6). Ils doivent leur offrir une « *formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique* ». **Deux établissements sont concernés** : l'institut de formation de la profession de l'assurance (Ifpass) et le centre de formation de la profession bancaire (CFPB). Issu de la refonte de l'apprentissage en France réalisée dans les années 1970, notamment par les lois du 16 juillet 1971¹, et plus particulièrement de la loi du 12 juillet 1977², le cadre juridique de **ce mécanisme dérogatoire ne correspond toutefois plus à la réalité des métiers de ce secteur**, qui recrute désormais des salariés plus âgés et plus qualifiés.

En conséquence, un **accord de branche** a été conclu le 7 décembre 2015 entre les organisations d'employeurs des branches des assurances et de la banque³ et **neuf des onze organisations représentatives des salariés** dans ces deux branches⁴ afin de **porter à 26 ans l'âge maximal** des salariés dont la formation peut être prise en charge par leur employeur au titre de la taxe d'apprentissage. Vos rapporteurs ont estimé pertinent de traduire ce large consensus social dans la loi.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Lois nos 71-576 du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage et 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles ; JO 17 juillet 1971.

² Loi n° 77-767 du 12 juillet 1977 modifiant certaines dispositions du titre I^{er} du livre I^{er} du code du travail relatives au contrat d'apprentissage, art. 7 ; JO 13 juillet 1977.

³ Fédération française des assurances et groupement des entreprises mutuelles des assurances pour les assurances ; association française des banques pour la banque.

⁴ CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et l'Unsa, la CGT n'étant pas signataire.

Article 32 bis A (nouveau)

(art. L. 6222-1 et L. 6222-12-1 du code du travail)

Possibilité de signer un contrat d'apprentissage avant quinze ans

Objet: Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de votre collègue Elisabeth Lamure et plusieurs membres du groupe Les Républicains, autorise un jeune qui atteint quinze ans avant la fin de l'année civile à signer un contrat d'apprentissage s'il a terminé sa scolarité de premier cycle.

Avec un avis favorable des rapporteurs, la commission a adopté l'amendement **COM-304** présenté par notre collègue Elisabeth Lamure et plusieurs membres du groupe Les Républicains pour autoriser, sous conditions, un jeune à signer un contrat d'apprentissage à quatorze ans.

L'article **L. 6222-1** du code du travail dispose que ne peuvent entrer en apprentissage que les jeunes âgés dont l'âge est compris entre 16 et 25 ans.

Une dérogation est permise pour les jeunes qui ont déjà 15 ans : ils peuvent signer un contrat d'apprentissage à condition d'avoir terminé leur scolarité de premier cycle.

Mais un jeune de 14 ans qui **atteint 15 ans entre septembre et fin décembre** ne peut pas signer de contrat d'apprentissage. Dans cette hypothèse, il devra être inscrit, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter sa formation.

Ce faisant, il est fréquent que le jeune ne trouve pas d'entreprise d'accueil dans les mois suivants, car la campagne d'apprentissage a lieu tous les ans aux alentours du mois de septembre. Il doit alors attendre la campagne suivante au sein du lycée professionnel ou du CFA.

C'est cet obstacle juridique que supprime l'amendement, reprenant les dispositions prévues à l'article 29 de la proposition de loi visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite.

Par coordination juridique, cet article modifie l'article **L. 6222-12-1** du code du travail, pour permettre à un jeune d'au moins quinze ans (et non plus seize ans) qui a accompli sa scolarité de premier cycle de l'enseignement secondaire, de suivre une formation dans un CFA pour obtenir une qualification professionnelle.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

*Article 32 bis B (nouveau)**(art. L. 6222-7-1 [nouveau] du code du travail)***Suspension du contrat d'apprentissage pendant une mobilité à l'étranger**

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de nos collègues Philippe Mouiller et Françoise Gatel, prévoit une suspension du contrat d'apprentissage pendant la période de mobilité européenne ou internationale d'un jeune.

Avec un avis favorable des rapporteurs, la commission a adopté les amendements **COM-56** et **COM-89** présentés respectivement par nos collègues Philippe Mouiller et Françoise Gatel qui prévoient, à travers l'introduction dans le code du travail de l'article **L. 6222-7-1**, une **suspension de plein droit du contrat d'apprentissage**, après accord de l'employeur et de l'apprenti, si ce dernier effectue une période de mobilité européenne ou internationale.

Durant cette mobilité, l'apprenti ne percevra plus de rémunération de son entreprise d'accueil française mais il demeurera inscrit à son centre de formation des apprentis (CFA).

Vos rapporteurs ont accueilli favorablement ces amendements, considérant que les apprentis, à l'instar des étudiants, devaient pouvoir acquérir une expérience à l'international pour améliorer leurs compétences. Une fois achevée leur formation, les jeunes qui auront acquis une expérience à l'étranger pourront plus facilement exporter le savoir-faire français et devenir des ambassadeurs de nos métiers.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

*Article 32 bis C (nouveau)**(art. L. 6222-25 du code du travail)***Durée du travail des apprentis mineurs**

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de notre collègue Daniel Chasseing, vise à faciliter le dépassement de la durée légale de travail des apprentis mineurs pour leur permettre de suivre le rythme de travail de leur entreprise.

Le code du travail fixe à **8 heures par jour**, ou à la durée légale hebdomadaire (35 heures), la **durée maximale** durant laquelle un apprenti de moins de 18 ans peut être employé à un travail effectif (art. L. 6222-25). A titre exceptionnel, jusqu'à **5 heures supplémentaires** par semaine peuvent être travaillées, sur **autorisation de l'inspecteur du travail** et après **avis conforme du médecin du travail**.

Cette **restriction** empêche dans de nombreux secteurs les apprentis de travailler au côté de leur maître d'apprentissage durant toute la journée de travail de ce dernier. On voit ainsi, sur des chantiers, des jeunes forcés d'arrêter le travail plus tôt que les autres salariés de l'entreprise et attendre, **désœuvrés**, que ceux-ci achèvent leur journée pour les raccompagner. Ils sont livrés à eux-mêmes, sans activité professionnelle ni encadrement pédagogique.

Pour remédier aux **situations absurdes** auxquelles la **rigidité de la réglementation actuelle** conduit, cet article 32 *bis* C, issu de l'amendement COM-358 de notre collègue Daniel Chasseing, **assouplit** les conditions de dépassement de la durée quotidienne ou hebdomadaire maximale, **substituant à un régime d'autorisation un régime de déclaration**. Désormais, lorsque des **raisons objectives**, comme les impératifs de la formation, le justifient et dans des **secteurs qui seront déterminés par décret en Conseil d'Etat**, les apprentis de moins de 18 ans pourront travailler jusqu'à **10 heures par jour**. La **durée hebdomadaire de travail pourra atteindre 40 heures**. Une information préalable de l'inspecteur du travail et du médecin du travail restera obligatoire.

Votre commission a particulièrement salué le fait que cette disposition de bon sens reprend une **initiative gouvernementale**, puisqu'elle figurait à **l'article 6 de l'avant-projet de loi**, dans sa rédaction soumise au Conseil d'Etat. Elle en avait malheureusement été retirée pour tenter d'éteindre la contestation naissante contre ce texte, alors qu'elle ne peut que contribuer à **lever les freins au développement de l'apprentissage**.

La commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 32 bis

(art. L. 6211-2 et L. 6231-1 du code du travail)

Formation à distance dans le cadre de l'apprentissage

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à permettre le développement de la formation ouverte et à distance dans l'apprentissage.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article 32 *bis* donne une base légale à la réalisation d'actions de **formation ouverte et à distance** (FOAD) au cours d'une scolarité en **apprentissage**.

Il complète tout d'abord la **définition de l'apprentissage**, qui selon l'article L. 6211-2 du code du travail est une « *forme d'éducation alternée* » qui associe formation en entreprise et enseignements dispensés en centre de formation d'apprentis (CFA), pour prévoir que « *tout ou partie* » de ces derniers peut être effectué à distance.

En conséquence, il confie une **mission supplémentaire aux CFA**, qui se voient chargés d'assurer le **suivi et l'accompagnement des apprentis** lorsque la partie théorique de leur formation est dispensée à distance (art. L. 6231-1 du code du travail).

II - La position de votre commission

L'exposé sommaire accompagnant l'amendement du Gouvernement à l'origine de cet article précise que le **silence du cadre juridique** réglementant l'apprentissage **au sujet de la FOAD** fait peser une **forte incertitude** sur la possibilité de la mettre en œuvre à l'heure actuelle pour tous les publics, hors apprentis en situation de handicap dont les conditions de formation peuvent faire l'objet d'aménagements (art. L. 6222-37). Il est donc opportun de profiter de ce projet de loi pour lever tout risque auquel pourraient aujourd'hui s'exposer les CFA qui souhaitent conduire des expérimentations en matière de formation à distance.

Le Gouvernement souligne que son développement pourrait permettre « *d'élargir le vivier d'entreprises concerné* » par l'apprentissage et le développer dans des territoires ruraux. Vos rapporteurs partagent ce point de vue, mais tiennent néanmoins à souligner la **nécessité de maintenir une part de la formation théorique de l'apprenti en CFA**, qu'il s'agisse des enseignements professionnels ou de l'acquisition de savoirs plus généraux. En effet, l'interaction entre les jeunes au CFA, qui est pour eux un lieu de socialisation, et leurs échanges sur leur activité en entreprise ainsi que le contact direct avec leurs enseignants constituent des aspects essentiels de l'apprentissage qu'il n'est pas possible de reproduire à distance.

Des **garanties** sont néanmoins déjà apportées à l'article L. 6353-1 concernant le **programme pédagogique** qui encadre les enseignements à distance et devraient s'appliquer, sous réserve des adaptations nécessaires, à l'apprentissage. Ce programme doit définir :

- la nature des travaux demandés à l'apprenti et le temps estimé pour les réaliser ;
- leurs modalités de suivi et d'évaluation spécifiques ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance pédagogique et technique mis à disposition de l'apprenti.

Dans ce contexte, alors que selon le Gouvernement des CFA ont déjà engagé des travaux visant à intégrer la FOAD dans leurs formations, il convient de leur permettre de les mettre en œuvre dès la rentrée prochaine.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 32 ter (nouveau)
(art. L. 6271-1 à L. 6271-6 [nouveaux] du code du travail)

Ecoles de production

Objet : Cet article additionnel, introduit en commission sur proposition de nos collègues Jean-Claude Carle et Gérard Collomb, consacre dans le code du travail l'existence des écoles de production, établissements de formation professionnelle initiale dont l'objectif est l'insertion des jeunes sans qualification dans le monde du travail.

Les **écoles de production** sont des établissements privés **d'enseignement technique sans but lucratif** qui se sont développés à partir d'un modèle créé par le père Boisard à Lyon en **1882**. **16 établissements** en France, pour la plupart situés dans la région Auvergne - Rhône Alpes, bénéficient de cette appellation et offrent à des **jeunes ayant rencontré de grandes difficultés dans le système scolaire traditionnel** une formation professionnelle selon une **pédagogie spécifique** afin de leur permettre d'obtenir un CAP ou un baccalauréat professionnel.

Il ne s'agit pas d'apprentissage. En effet, les élèves des écoles de production ne sont pas amenés à travailler en entreprise mais dans les **ateliers de l'école**, qui réalisent des commandes pour des clients. **Les aspects théoriques et pratiques de la formation sont enseignés dans un même lieu**. Elles connaissent toutefois des **résultats exceptionnels** en matière de taux de **réussite aux examens** (plus de 90 %) et **d'insertion sur le marché du travail**, la quasi-intégralité des élèves étant embauchés par une entreprise à leur sortie de l'école.

Cet article 32 *ter*, issu de deux amendements identiques COM-160 et COM-220 de nos collègues Jean-Claude Carle et Gérard Collomb sous-amendés par vos rapporteurs¹, vise à **combler l'absence de statut juridique** propre à ces écoles et à **mettre en place un cadre juridique propice à leur développement** et à celui de leur pédagogie, qui a fait ses preuves.

Il crée donc un titre nouveau au sein du livre du code du travail consacré à l'apprentissage (livre II de la sixième partie) composé de six articles.

La **définition** des écoles de production, leur **statut** et les **objectifs** qu'elles poursuivent sont précisés par l'article L. 6271-1 nouveau : elles se distinguent notamment des autres structures de formation professionnelle initiale par une **pédagogie adaptée** et la **mise en condition réelle de production** de leurs élèves.

¹ Sous-amendements identiques COM-412 et COM-413.

L'article L. 6271-2 nouveau précise les jeunes concernés, les formations dispensées ainsi que leur organisation. **Ouvertes aux jeunes âgés d'au moins 15 ans**, les écoles de production leur offrent une **formation générale, technologique et professionnelle** en vue d'obtenir une **qualification professionnelle** sanctionnée par un **diplôme ou un titre enregistré au RNCP**. Les **besoins locaux de main d'œuvre** et **l'offre de formation présente sur le territoire** sont pris en compte dans le choix des formations proposées, au sein desquelles **au moins un tiers du temps d'enseignement total est consacré aux enseignements généraux**. Ces écoles sont soumises au **contrôle pédagogique de l'Etat**. Leur liste est établie chaque année par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle (art. L. 6271-3 nouveau).

Les entreprises peuvent **financer** les écoles de production par le biais du **quota** (art. L. 6271-4 nouveau) et du **barème** (art. L. 6271-5 nouveau) **de la taxe d'apprentissage**. Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis du Cnefop, doit définir les modalités d'application de ces dispositions (art. L. 6271-6 nouveau).

La commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 33 (supprimé)

Aménagement expérimental du contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi

Objet : Cet article vise à permettre aux demandeurs d'emploi, dans le cadre d'une expérimentation de 18 mois, de conclure des contrats de professionnalisation ne visant pas à acquérir une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou une certification de branche.

I - Le dispositif proposé

Le **contrat de professionnalisation** est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de **formation continue en alternance**. Il comprend une action de professionnalisation qui doit conduire son titulaire à **l'acquisition d'une qualification**, qui peut alternativement :

- être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ce qui est le cas de tous les diplômes et titres publics ;

- être reconnue dans les classifications d'une branche ;

- ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Le bénéfice du contrat de professionnalisation est ouvert **aux jeunes de 16 à 25 ans** souhaitant compléter leur formation initiale, aux **demandeurs d'emploi plus âgés** ainsi qu'aux **bénéficiaires de minima sociaux** ou d'un **contrat unique d'insertion** (art. L. 6325-1 du code du travail). Il combine des **enseignements** dispensés par des organismes de formation ou une entreprise dotée d'un service de formation et **l'acquisition d'un savoir-faire** par l'exercice d'activités professionnelles en entreprise (art. L. 6325-2). Il traduit un **engagement mutuel** de l'employeur à assurer une formation au salarié et de ce dernier à travailler pour le compte de l'employeur et à suivre la formation prévue (art. L. 6325-3).

La **durée minimale** de l'action de professionnalisation prévue au contrat est comprise **entre six et douze mois**. Toutefois, elle peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les jeunes sans diplôme, les personnes au chômage depuis plus d'un an et les bénéficiaires de minima sociaux ou de contrats aidés (art. L. 6325-11) ainsi que, pour les autres publics, par les branches ou les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel (art. L. 6325-12). Les enseignements doivent en principe représenter au moins 150 heures et, dans le cas d'un contrat à durée déterminée, entre **15 % et 25 %** de sa durée (art. L. 6325-13). Seul un accord de branche, ou un accord signé par les partenaires sociaux gestionnaires d'un Opcva interprofessionnel (Opcvia ; Agefos-PME), peut relever ce plafond pour certains bénéficiaires ou dans le cas de formations diplômantes (art. L. 6325-14).

Le présent article 33 propose de **rompre** sur un point avec ce cadre juridique, à **titre expérimental**. Il autorise, jusqu'au 31 décembre 2017, la conclusion avec des **demandeurs d'emploi**, en particulier les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, de contrats de professionnalisation **sans nécessairement qu'ils conduisent à l'acquisition d'une des qualifications aujourd'hui prévues** par le code du travail.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Cet article n'a pas été modifié à l'Assemblée nationale.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs sont circonspects à l'égard de cet article, qui entre en **contradiction directe avec la philosophie du contrat de professionnalisation**. Celui-ci a dès l'origine été **pensé par les partenaires sociaux**, dans l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003¹, comme un **outil de formation conduisant à l'acquisition d'une qualification établie**, reconnue nationalement, régulièrement réexaminée et qui correspond donc aux besoins de l'économie ou d'un secteur d'activité particulier.

¹ Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 10.1.

Dès lors, il convient de **s'interroger sur l'intérêt réel de l'expérimentation proposée**, alors que le contrat de professionnalisation peut déjà être personnalisé et aménagé en faveur des demandeurs d'emploi de longue durée. En 2014, sur les **176 400** nouveaux contrats de professionnalisation signés, **77 %** l'avaient été avec des jeunes de moins de 26 ans. Néanmoins, entre 2013 et 2014, le nombre d'embauches de personnes d'au moins 26 ans a progressé de **12 %**, à **35 000** contrats¹.

Il est vrai qu'à ce jour **les demandeurs d'emploi sont minoritaires parmi les bénéficiaires du contrat de professionnalisation (31,2 % en 2014)**, quoique leur part ait connu une **progression de 10 % en un an**. Des **incitations financières** en faveur des employeurs les recrutant par ce biais ont pourtant été mises en place. Ainsi, **l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus en contrat de professionnalisation est exonérée de cotisations sociales** (art. L. 6325-16). De plus, Pôle emploi verse à tout employeur recrutant en contrat de professionnalisation un demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus une **aide forfaitaire à l'embauche (AFE)** d'un montant de **200 euros par mois**, versée trimestriellement, dans la limite d'un plafond de **2 000 euros**, si aucun licenciement économique n'a eu lieu dans l'entreprise durant les 12 mois précédents.

Le financement du contrat de professionnalisation, en particulier des frais pédagogiques associés aux formations suivies, **est assuré par les Opca**, grâce à la part de la contribution légale des entreprises en matière de formation professionnelle dédiée à la professionnalisation, qui s'élève à **0,15 %** de la masse salariale dans les entreprises de moins de 10 salariés, **0,3 %** dans celles dont l'effectif est compris entre 10 et 300 salariés et **0,4 %** dans celles de plus grande taille. Le **fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**, dont les ressources sont également issues de la contribution légale (**0,15 %** de la masse salariale des entreprises de 10 à 50 salariés et **0,2 %** au-dessus de ce seuil), contribue au financement des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi.

Dans ce contexte, **il aurait été préférable que les partenaires sociaux aient été les initiateurs de cette expérimentation**. En effet, si elle se traduit réellement, comme l'espère le Gouvernement, par un « *développement du recours aux contrats de professionnalisation* »², des ressources financières supplémentaires devront être dégagées. Ils sont les seuls à pouvoir les fournir, et il leur appartient de décider si, face au **risque de dévalorisation de cette voie de formation** que cet article comporte et à son évaluation préalable lacunaire, les enjeux justifient de rompre avec le caractère qualifiant du contrat de professionnalisation. En conséquence, votre commission a adopté l'amendement de suppression **COM-201** présenté par ses rapporteurs.

Votre commission a supprimé cet article.

¹ Source : Document de politique transversale précité, p. 86.

² Source : Etude d'impact précitée, p. 275.

Article 33 bis

(art. L. 6313-1 et L. 6313-12 du code du travail)

**Participation de professionnels non-salariés à des jurys
de validation des acquis de l'expérience**

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue député Jean-Patrick Gille retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à permettre la prise en charge par les Opca des frais de participation de professionnels non-salariés à des jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Le présent article 33 *bis* modifie l'article L. 6313-1 du code du travail, qui dresse la liste des actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue. Parmi celles-ci figure la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE). Son champ est précisé puisqu'est désormais visée explicitement la participation d'un non-salarié ou d'un retraité à un tel jury, au côté de salariés.

Pour assurer le financement de cette mesure, cet article assure sa prise en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca), grâce aux fonds de la professionnalisation, selon des modalités fixées par accord de branche.

II - La position de votre commission

Il est essentiel de permettre aux professionnels les plus expérimentés de participer aux jurys de VAE pour accompagner le développement de cette forme d'acquisition d'une certification professionnelle. Toutefois, le présent article soulève une difficulté majeure : il vise à faire prendre en charge par les Opca, dont le financement est assuré par les entreprises au titre d'une contribution versée pour leurs salariés, des dépenses liées à des non-salariés, dont le paiement des frais de formation relève de fonds d'assurance-formation (FAF).

Surtout, la mesure proposée est satisfaite en l'état actuel du droit. Depuis la loi du 24 novembre 2009¹, l'article L. 6313-12 du code du travail dispose que les FAF peuvent prendre en charge, pour les non-salariés, une indemnité forfaitaire ainsi que « *le remboursement des frais de transport, d'hébergement et de restauration* » en cas de participation à un jury d'examen

¹ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 précitée, art. 20.

ou de VAE. Il ne semble donc pas nécessaire d'introduire dans le code du travail une disposition supplémentaire à ce sujet, qui introduit une confusion malvenue entre le champ de compétence des Opca et celui des FAF et n'améliorerait pas la clarté du droit pour les acteurs de la VAE.

Afin néanmoins de permettre, *a minima*, la **prise en charge des frais de participation de retraités à des jurys de VAE**, votre commission a **adopté l'amendement COM-202** de ses rapporteurs visant à l'insérer dans le code du travail.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 33 ter

Expérimentation sur la gestion par les régions des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, propose de confier à deux régions, à titre expérimental, la responsabilité d'affecter les fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Depuis la loi du 8 août 2014¹, la **taxe d'apprentissage**, due par toutes les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et dont le taux est fixé à **0,68 %** de la masse salariale, est divisée en **trois parts**² :

- la fraction régionale, représentant 51 % du produit total de la taxe, est destinée au financement du développement de l'apprentissage par les conseils régionaux et leur est versée par l'Etat ;

- le « quota », représentant 26 % de la taxe, attribué aux CFA et aux sections d'apprentissage et qui comprend des versements libératoires des entreprises au titre des apprentis qu'elles emploient ainsi que des fonds libres qui, une fois ces concours obligatoires versés par les entreprises, sont affectés à des CFA ou à des sections d'apprentissage soit selon le choix des entreprises, soit par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa) ;

- le « hors quota », soit 23 % de la taxe, est consacré au financement des formations technologiques et professionnelles dispensées hors du cadre de l'apprentissage.

¹ Loi n° 2014-891 du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014, art. 8 ; JO 9 août 2014.

² Après qu'une première version de ces dispositions a été jugée contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-684 DC du 29 décembre 2013 en raison d'une méconnaissance, par le législateur, de l'étendue de sa compétence en matière de définition des critères d'affectation du quota de la taxe d'apprentissage.

En 2013, sous l'ancien régime juridique de la taxe d'apprentissage, la collecte s'est élevée à **1,99 milliard d'euros**, dont **154,8 millions d'euros** relevant du quota **non affectés**¹.

Depuis la loi du 5 mars 2014², qui a consacré le **rôle central de la région en matière de définition et d'exécution de la politique d'apprentissage**, une **nouvelle procédure d'affectation des fonds libres** a été mise en place, reposant sur la **consultation des conseils régionaux par les Octa**. Ainsi, ils doivent **soumettre** à chaque région, avant le 15 mai de chaque année, une **proposition de répartition** sur leur territoire des fonds libres. Celle-ci fait l'objet d'un débat au sein du bureau du Crefop³, puis le président du conseil régional adresse à l'Octa concerné, avant le 1^{er} juillet suivant, des **recommandations** sur cette répartition. Au plus tard le 15 juillet, les Octa doivent notifier leur **décision définitive de répartition** des fonds libres. Si celle-ci ne suit pas les recommandations de la région, elle doit être **motivée** et préciser les critères ou clés de répartition retenus (art. L. 6241-3 et D. 6241-1 du code du travail).

Le présent article 33 *ter* propose, à titre **expérimental**, **d'inverser cette logique** et de **confier aux régions le dernier mot dans la décision d'affectation des fonds libres**. Dans **deux régions volontaires**, entre le **1^{er} janvier 2017** et le **31 décembre 2019**, les Octa transmettraient au conseil régional, comme aujourd'hui, une proposition de répartition des fonds libres. Une concertation aurait toujours lieu au sein du bureau du Crefop, mais à son terme le président du conseil régional **notifierait** aux Octa sa décision de répartition des fonds libres, que ceux-ci seraient tenus de suivre.

Chaque région expérimentatrice devrait réaliser un **bilan** de l'expérimentation et le transmettre, une fois celle-ci achevée, au préfet de région. Au cours du premier semestre 2020, le Gouvernement devrait remettre au Parlement un **rapport** sur ces expérimentations afin notamment d'évaluer les conditions de leur généralisation.

¹ Source : Document de politique transversale précité, pp. 67-68.

² Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 précitée, art. 17.

³ Composé de quatre représentants de l'Etat, dont le préfet de région, de quatre représentants du conseil régional, dont son président, et d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel (art. R. 6123-3-10 du code du travail).

II - La position de votre commission

Cet article constitue la **traduction législative** de l'une des mesures contenues dans la plateforme commune « Etat-régions : ensemble pour l'emploi » signée le 30 mars 2016 par le Premier ministre et le président de l'association des régions de France (ARF) traduisant les **engagements réciproques** des deux parties pour développer la formation professionnelle initiale et continue et l'emploi. Il s'inscrit dans la **lignée** de la loi du 5 mars 2014, à l'occasion de laquelle la mise en place d'un tel mécanisme avait été évoquée au Sénat¹, et peut apparaître comme la **conséquence logique** de la consécration des régions comme pilotes de la politique d'apprentissage en France.

Il ne faut toutefois pas nier que **cette disposition suscite d'importantes réserves de la part des partenaires sociaux** qui, à l'heure actuelle, assurent la gestion des fonds libres et leur répartition à travers la collecte de la taxe d'apprentissage, confiée par cette même loi du 5 mars 2014 aux Opca au niveau national ou aux chambres consulaires à l'échelle régionale. Grâce à ces fonds libres, ils définissent et financent des **priorités** en matière d'apprentissage **propres à des branches ou à des secteurs professionnels**. Il est **légitime** qu'ils craignent qu'elles ne seront pas à l'avenir partagées par les régions.

Néanmoins, il appartiendra aux présidents de conseils régionaux de **prendre en compte les remarques des partenaires sociaux** lors de l'élaboration de leur décision de répartition des fonds libres, en particulier lors de la concertation au sein du bureau du Crefop, où ils siègent. De plus, **le recours à une expérimentation se justifie pleinement dans le cas présent** : il conviendra de **mesurer**, à son terme, si de réelles divergences sont apparues entre les politiques paritaires et régionales en matière de financement de l'apprentissage. C'est la raison pour laquelle, aux yeux de vos rapporteurs, **l'évaluation de l'expérimentation ne peut être confiée aux régions** qui la mettent en œuvre mais à un organisme indépendant, le Cnefop, où sont représentés tous les acteurs de l'apprentissage. Sur leur proposition, votre commission a adopté un amendement **COM-203** en ce sens.

Selon les informations communiquées à vos rapporteurs, les deux régions expérimentatrices devraient être la **Bretagne** et **Grand Est**. Il est essentiel qu'elles ne cherchent pas à **brusquer** les acteurs locaux de l'apprentissage dans son application, qu'elles veillent à **ne pas fragiliser** financièrement des CFA et qu'elles **ne remettent pas en cause** les orientations établies de longue date par les branches pour répondre à leurs besoins de qualification et de main d'œuvre. Sous ces réserves, cette expérimentation pourrait donner un **nouveau dynamisme** à l'apprentissage en région grâce à une **gouvernance, un pilotage et un financement unifiés**.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Amendement n° 228 de notre collègue François Patriat, rapporteur pour avis de la commission des finances sur le projet de loi.

Article 33 quater

**Expérimentation du relèvement à trente ans
de l'âge limite pour entrer en apprentissage**

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, relève à titre expérimental de vingt-cinq à trente ans l'âge limite pour entrer en apprentissage.

I - Le dispositif proposé

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti si son âge n'est pas compris entre seize et vingt-cinq ans au début de l'apprentissage, comme le prévoit l'article L. 6222-1 du code du travail.

Si des dérogations sont possibles s'agissant de la borne inférieure¹, aucune dérogation n'est actuellement prévue pour la borne supérieure.

Compte tenu de la demande des entreprises et de nos concitoyens qui souhaitent prendre un nouveau départ dans leur vie professionnelle, le Gouvernement a présenté un amendement, retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, pour relever à titre expérimental cette borne supérieure à trente ans. Cette expérimentation, mise en place du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019, sera ouverte à toutes les régions volontaires. Les régions qui participeront à l'expérimentation (et le cas échéant la collectivité territoriale de Corse) devront adresser au représentant de l'Etat dans la région un bilan avant 31 décembre 2019.

Le Gouvernement devra ensuite, à partir de ces bilans, remettre au Parlement un rapport au cours du premier semestre 2020 afin de préciser les conditions éventuelles de la généralisation du relèvement de l'âge limite pour entrer en apprentissage.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs prennent acte de la volonté de l'Etat et des régions d'expérimenter le relèvement de l'âge pour entrer en apprentissage. Ils auraient souhaité inscrire directement ce relèvement dans le code du travail, sans passer par la phase de l'expérimentation, mais compte tenu des aides publiques liées à l'apprentissage, l'adoption d'un tel amendement aurait entraîné une hausse des charges publiques et aurait été contraire aux règles de l'article 40 de la Constitution.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. En outre, les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter leur formation.

Article 34

(art. L. 335-5, L. 613-3, L. 613-4 et L. 641-2 du code de l'éducation ;

art. L. 6422-2 et L. 6422-3 du code du travail)

Validation des acquis de l'expérience

Objet : *Cet article vise à assouplir les modalités de validation des acquis de l'expérience.*

I - Le dispositif proposé

Les articles **L. 6111-1** et **L. 6411-1** du code du travail posent le principe selon lequel l'expérience acquise au cours d'une carrière participe à la formation professionnelle tout au long de la vie et qu'elle peut être validée par l'acquisition d'un diplôme, titre ou certificat inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'article **L. 335-5** du code de l'éducation est relatif à l'obtention des diplômes et titres à finalité professionnelle. Son II précise les conditions dans lesquelles ces diplômes peuvent être obtenus par validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il dispose que toute personne justifiant d'une activité professionnelle, inscrite sur la liste des sportifs de haut-niveau ou ayant exercé des activités syndicales, un mandat électoral ou des fonctions électives locales en rapport direct avec le contenu de la certification visée, peut demander la validation des acquis de son expérience.

Une **durée d'activité**, continue ou non, **d'au moins trois ans** est requise pour que la demande de validation soit recevable. Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivies par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification¹ sont également prises en compte. Enfin, il est précisé que le jury peut attribuer totalement ou seulement en partie le diplôme ou le titre demandé.

Les articles **L. 613-3** et **L. 613-4** du code de l'éducation prévoient des dispositions équivalentes pour l'obtention, par le biais de la validation des acquis de l'expérience, de diplômes universitaires.

A. Conditions de prise en compte de l'expérience

Le présent article modifie d'une part l'article L. 335-5 et d'autre part les articles L. 613-3 et L. 613-4 du code de l'éducation. Il abaisse premièrement la **durée minimale requise pour demander la VAE à un an au lieu de trois**. Deuxièmement, la possibilité de prendre en compte les

¹ Le niveau V de qualification équivaut au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou au brevet d'études professionnelles (BEP).

périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel est étendue à tous les candidats, qu'ils aient ou non atteint le niveau V de qualification. Enfin, le présent article précise que **les parties de certification obtenues sont acquises définitivement** et permettent, le cas échéant, des dispenses d'épreuves.

B. Entretien professionnel

L'article **L. 6315-1** du code du travail prévoit un **entretien professionnel** dont il est précisé qu'il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié mais qu'il est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien a lieu tous les deux ans, ainsi qu'à l'issue de certains événements (congé maternité, arrêt longue maladie, mandat syndical...).

Le présent article complète l'article L. 6315-1 afin de préciser que l'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

C. Congé de validation des acquis de l'expérience

L'article **L. 6422-1** du code du travail ouvre le droit à un **congé spécifique** pour le salarié souhaitant faire valider les acquis de son expérience.

L'article **L. 6422-2** étend ce droit à la personne qui a été titulaire de contrats à durée déterminée (CDD). Dans ce cas, l'ouverture de ce droit est subordonnée à des conditions minimales d'ancienneté, déterminée par décret en Conseil d'Etat ou par une convention ou un accord collectif.

La personne concernée a alors le droit à une rémunération dans les conditions prévues à l'article **L. 6322-34** pour le congé individuel de formation (Cif) des salariés titulaires de contrats à durée déterminée. Cette rémunération est versée par l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) et son montant est égal à un pourcentage du salaire perçu au cours des quatre derniers mois.

Le présent article supprime la mention d'une durée minimale d'ancienneté, et prévoit que les conditions de rémunération sont celles prévues par l'article **L. 6422-8** relatif à la rémunération du congé de validation des acquis de l'expérience pour les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI). La rémunération est alors égale au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il était resté à son poste de travail et est versée par l'employeur qui doit ensuite être remboursé par l'OPCA.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, le présent article a été modifié par quatre amendements.

Un amendement de notre collègue député Christophe Caresche prévoit qu'un accord d'entreprise peut, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, déterminer les **modalités de promotion** de la validation des acquis de l'expérience. Cette disposition doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Un amendement de notre collègue député Gérard Cherpion et plusieurs de ses collègues complète l'article L. 6324-1 du code du travail relatif aux **périodes de professionnalisation** afin d'ajouter, parmi les actions de formation qu'elles peuvent comporter, des formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle.

Un amendement de notre collègue députée Anne-Christine Lang complète l'article L. 6422-3 du code du travail afin de permettre un **allongement de la durée du congé** de validation des acquis de l'expérience, par convention ou accord collectif, pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques. Actuellement, l'article L. 6422-3 prévoit que la durée de ce congé ne peut excéder vingt-quatre heures par validation.

Enfin, l'article L. 6423-1, créé par la loi du 5 mars 2014¹, permet à toute personne candidate à la validation des acquis de son expérience dont la demande a été jugée recevable de bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury. Cet accompagnement est organisé par la région. Un amendement de notre collègue député Christophe Cavard et plusieurs de ses collègues complète cet article afin de prévoir qu'un accord de branche peut prévoir et financer un **accompagnement renforcé** pour certains publics.

III - La position de votre commission

Consacrée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002², la validation des acquis de l'expérience s'inscrit dans la logique d'adaptation continue des actifs sur le marché du travail.

La loi de 2014 sur la formation professionnelle a cherché à renforcer ce dispositif en assouplissant les conditions requises pour y accéder. Son article 2 a notamment permis de comptabiliser des périodes d'activité discontinues ou de cumuler différentes activités exercées simultanément pour considérer que la condition d'une expérience de trois ans est remplie.

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

² Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

Cette loi a en outre permis de prendre en compte la formation initiale ou continue en milieu professionnel pour les personnes dont le niveau de formation initiale est inférieur au niveau V (BEP ou CAP).

Récemment, la validation des acquis de l'expérience a été ouverte aux sportifs de haut niveau par la loi du 27 novembre 2015¹.

Vos rapporteurs sont **favorables au renforcement de la VAE**, qui constitue un moyen pour les travailleurs de faire reconnaître leurs compétences et leurs aptitudes et qui est de nature à **favoriser les transitions professionnelles** dans un monde où les actifs seront de plus en plus amenés à changer d'emploi au cours de leur carrière.

L'extension de la possibilité de prendre en compte les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel au-delà des seuls personnes n'ayant pas atteint le niveau V de certification apparaît pertinent, tout comme le fait que les parties de certification acquises le soient définitivement. Vos rapporteurs approuvent également la **suppression de la condition d'ancienneté pour les salariés en CDD souhaitant profiter du congé de VAE**.

S'agissant de l'abaissement de trois à un an de la durée d'activité requise pour bénéficier de la VAE, vos rapporteurs ont estimé que cette mesure, si elle se justifie dans certains cas, pourrait conduire à **dévaloriser** aux yeux des employeurs les certifications obtenues. A leur initiative, votre commission a donc adopté un amendement (**COM-30**) maintenant la durée d'activité requise à trois ans mais permettant de prendre en compte une durée **d'un an à condition que l'activité ait été exercée de manière continue**.

Sur proposition de notre collègue Stéphanie Riocreux, la commission a en outre adopté un amendement (**COM-369**) supprimant l'obligation de mentionner la VAE au cours de l'entretien professionnel, qui est apparue comme une **lourdeur inutile**.

Votre commission s'est ensuite interrogée sur la pertinence des ajouts opérés au texte adopté par la commission des affaires sociales dans le cadre de l'engagement de la responsabilité du Gouvernement.

Concernant la possibilité pour un accord d'entreprise de prévoir les « modalités de promotion de la validation des acquis de l'expérience », vos rapporteurs ont considéré que cette disposition n'apportait rien par rapport au droit existant. Au contraire, en limitant cette possibilité aux entreprises de plus de cinquante salariés, cet ajout pourrait être lu comme interdisant les accords en ce sens dans les autres entreprises, ce qui n'apparaîtrait pas justifié.

¹ Loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale.

Par ailleurs, l'article L. 6423-1 du code du travail prévoit l'accompagnement des candidats à la VAE. Rien n'est précisé dans cet article quant à la forme que doit prendre cet accompagnement, si ce n'est qu'il est organisé par la région et que ses modalités sont prévues par décret en Conseil d'Etat. En l'état actuel du droit, rien n'empêche donc un accord de branche de préciser le contenu et la teneur de cet accompagnement. Au demeurant, la rédaction de l'amendement de notre collègue député Christophe Cavard et de ses collègues apparaît **excessivement imprécise**, au point d'être dépourvue de portée normative.

Soucieux de ne pas ajouter au code du travail des dispositions inutiles qui nuiraient à sa bonne compréhension, vos rapporteurs ont proposé à votre commission, qui les a suivis, de supprimer ces dispositions (amendement **COM-17**).

A l'inverse, vos rapporteurs ont considéré qu'il était pertinent de prévoir qu'une convention ou un accord collectif peut augmenter la durée du congé de VAE pour les salariés les moins qualifiés ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Enfin, à l'instar du Gouvernement qui l'a intégré au texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vos rapporteurs ont jugé que l'amendement introduit à l'initiative de notre collègue député Gérard Cherpion et de ses collègues était pertinent. En effet, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi par des actions de formation. Ces actions sont notamment des formations qualifiantes ou des actions permettant l'accès à une certification. Il semble donc justifié que les formations permettant d'obtenir un bloc de compétences soient également mentionnées. Toutefois, cette disposition étant satisfaite par des dispositions introduites par l'amendement **COM-192** à l'article 21 *bis* A, votre commission l'a supprimée (amendement **COM-407**).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 35

(art. L. 6323-16 du code du travail)

**Critères d'inscription sur les listes des formations
éligibles au compte personnel de formation**

Objet : Cet article impose aux instances chargées d'élaborer les listes des formations éligibles au compte personnel de formation de déterminer des critères de sélection et de les rendre publics.

I - Le dispositif proposé

En application de l'article L. 6323-6 du code du travail, tel que modifié par l'article 22 du présent projet de loi, on distingue plusieurs **types de formations** qui peuvent être **financées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)**. Certaines le sont **de droit** : celles qui visent à **l'acquisition du socle de connaissances et de compétences** ainsi que les actions d'évaluation préalable des compétences des personnes souhaitant suivre une telle formation. D'autres le sont **dans des conditions définies par le pouvoir réglementaire : l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE)**, selon les modalités prévues par le décret du 12 novembre 2014¹, les bilans de compétences et les formations à la création ou à la reprise d'entreprises (ajouts réalisés par l'article 22).

Une **troisième catégorie de formations éligibles** comprend toutes les **formations**, parmi celles enregistrées au RNCP, sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP), inscrites à l'inventaire des certifications transversales ou concourant à la qualification des demandeurs d'emploi, **figurant sur des listes établies par les partenaires sociaux**. Le législateur a distingué (art. L. 6323-16), à l'initiative des signataires de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013², **trois types de listes** :

- une liste élaborée par les instances nationales de la branche dont dépend l'employeur ;
- une liste nationale élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), après consultation du Cnefop ;
- une liste régionale élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef), après consultation des commissions paritaires régionales de branche et concertation au sein du bureau du Crefop.

¹ Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience ; JO 14 novembre 2014.

² Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, signé par le Medef, l'UPA, la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC ; art. 18.

En sus des formations éligibles de droit, les **demandeurs d'emploi** peuvent bénéficier, s'ils ont recours à leur CPF, des formations inscrites sur la liste nationale ainsi que sur une liste établie par le Coparef sur la base du programme régional de formation professionnelle. A défaut de publication de cette dernière liste, toutes les formations figurant dans ce programme sont éligibles (art. L. 6323-21).

Le présent article 35 apporte une **précision sur les modalités d'élaboration des listes** des formations auxquelles les salariés mobilisant leur CPF peuvent prétendre. En l'état actuel du droit, il est simplement précisé qu'elles doivent être actualisées de façon régulière. Désormais, les instances qui en ont la charge (commission paritaire nationale de l'emploi [CPNE] d'une branche, Copanef, Coparef) devront **établir des critères de sélection des formations retenues et les rendre publics**.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté, à l'initiative de son rapporteur, **un amendement de précision rédactionnelle** à cet article.

Aucun amendement supplémentaire n'a été retenu dans le texte considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

III - La position de votre commission

Selon les informations communiquées par la Caisse des dépôts et consignations à vos rapporteurs, il y avait au 1^{er} mai 2016 un total de **11 645 formations éligibles au CPF**, inscrites sur **203 listes** (la liste nationale du Copanef, 44 listes des Coparef¹ et 153 listes des CPNE). Chez les **demandeurs d'emploi**, la **certification la plus plébiscitée** est celle visant à **l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA ; 30 963 dossiers clos)** tandis que les **salariés** ont recours au CPF pour bénéficier de formations en **langues étrangères** pour réussir les tests d'anglais TOEIC (**21 254 dossiers**) et Bulats (**19 029 dossiers**).

Sachant qu'il y aurait environ **10 500 certifications actives enregistrées au RNCP** et un nombre plus important encore de CQP, il était effectivement indispensable, au profit des structures ayant élaboré ces certifications, des organismes de formation et des titulaires du CPF d'**assurer la transparence du processus de sélection des formations éligibles**. Les conséquences tant financières, qu'en matière de qualité de la formation dispensée et de garantie de l'employabilité des personnes en bénéficiant, d'une décision d'inscription ou de refus d'inscription sur une des listes des formations éligibles au CPF peuvent être très importantes. En l'état actuel du

¹ Pour les salariés et les demandeurs d'emploi confondus.

droit, chacun des organismes chargés de la définition de ces listes détermine ses propres critères de choix. L'institution d'une **obligation de publicité** à leur sujet devrait contribuer à les **harmoniser** et ainsi à faciliter les démarches des structures de formation et limiter le risque de voir leur demande d'inscription rejetée.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 36

(art. L. 6111-7, L. 6111-8 [nouveau], L. 6121-5 et L. 6121-6,
L. 6341-6 et L. 6353-10 [nouveau] du code du travail ;
art. L. 401-2-1 du code de l'éducation)

Information sur le système de formation et l'insertion des apprentis

Objet : Cet article vise à améliorer l'information des bénéficiaires du système de formation sur ses performances en rendant public le taux d'insertion des formations initiales en apprentissage et en assurant que les financeurs d'actions de formation aient connaissance du déroulement de la formation de leurs stagiaires.

I - Le dispositif proposé

L'article 36 du projet de loi introduit plusieurs dispositions nouvelles concernant **l'information du public sur l'offre de formation professionnelle initiale** et continue et **l'évaluation des actions de formation dispensées**.

En 2011¹, la mise en œuvre d'un **système d'information (SI) sur l'offre de formation** avait été confiée au centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre Inffo). La loi du 5 mars 2014² a fait le choix d'inscrire dans le code du travail l'existence d'un système d'information (SI) portant sur « *l'offre de formation professionnelle sur l'ensemble du territoire national* » et les « *perspectives du marché de l'emploi correspondant à ces formations* » (art. L. 6111-7). Un décret du 24 juin 2015³ a défini le langage de référence utilisé par ce SI ainsi que les organismes ayant accès aux informations qu'il contient et en a retiré la gestion à Centre Inffo. En l'état actuel du droit, **seuls les membres du service public de l'emploi** (Pôle emploi, Afpa, etc.), **les organismes chargés du conseil en évolution professionnelle** (Fongecif, Apec, missions locales, Cap emploi) **ainsi que les Opca ont accès à son contenu** (art. R. 6111-4). Le 1^o du présent article

¹ Décret n° 2011-1773 du 5 décembre 2011 relatif aux missions de l'association Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre Inffo) ; JO 7 décembre 2011.

² Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 précitée, art. 22.

³ Décret n° 2015-742 du 24 juin 2015 relatif au système d'information sur l'offre de formation professionnelle ; JO 27 juin 2015.

modifie l'article L. 6111-7 du code du travail pour renvoyer au pouvoir réglementaire le soin de **définir les modalités d'une publicité plus générale** des données figurant dans ce système d'information.

Le 2° traite du **taux d'insertion des formations en apprentissage** dispensées dans les centres de formation d'apprentis (CFA) et les sections d'apprentissage **ainsi que des formations offertes par les lycées professionnels**. Il institue une **enquête nationale qualitative à ce sujet**, dont les résultats doivent être rendus publics (art. L. 6111-8 nouveau). Il confie aux ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale le soin de définir par arrêté le contenu des informations publiées ainsi que les conditions de leur diffusion.

Enfin, le 3° met en place des **obligations pour les organismes de formation vis-à-vis des financeurs des actions de formation**. Par un article L. 6353-10 nouveau, il complète le cadre juridique encadrant l'activité des prestataires de formation, qui jusqu'à présent étaient tenus au respect de plusieurs règles, notamment en matière d'information, vis-à-vis de leurs stagiaires (art. L. 6353-8 et L. 6353-9). Désormais, le financeur de la formation devra avoir connaissance de **l'entrée en formation**, des **interruptions** et des **sorties effectives** de formation pour chacune des personnes dont il prend en charge les frais pédagogiques. L'organisme de formation devra également partager avec lui des **données portant sur l'emploi et le parcours de formation** de ces derniers, lorsqu'il en dispose. De plus, un **partage dématérialisé de ces informations** entre les financeurs, la Caisse des dépôts et consignations en tant que gestionnaire du SI du CPF et les acteurs du conseil en évolution professionnelle est prévu, dont un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) doit définir les modalités.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté **six amendements** de son rapporteur, dont cinq qui étaient de nature rédactionnels. **Elle a étendu l'obligation d'information des organismes de formation envers Pôle emploi**, qui porte aujourd'hui sur l'entrée en stage d'un demandeur d'emploi, à l'interruption et la sortie effective de formation (art. L. 6121-5). De même, **elle a imposé aux collectivités territoriales qui assurent la rémunération des stagiaires** de la formation professionnelle, soit principalement les régions, de **transmettre chaque mois à Pôle emploi des informations** individuelles nominatives concernant les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi en cours de formation dont ils financent la rémunération (art. L. 6341-6 nouveau).

Trois amendements supplémentaires ont été acceptés par le Gouvernement et intégré au texte considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Le premier, présenté par notre collègue député Razzy Hammadi, prévoit qu'une **information quantitative**, et non plus seulement qualitative, sur l'insertion des formations en apprentissage et en lycée professionnel devra être fournie chaque année. Le second, de notre collègue députée Anne-Christine Lang, vise à ce que **l'égal accès de tous à l'information sur l'offre de formation professionnelle continue soit garanti sur le territoire**. Enfin, à l'initiative du Gouvernement, les données relatives aux **coûts des actions de formation** ont été ajoutées à celles qui doivent être partagées entre les financeurs, le gestionnaire du CPF et les structures chargées du conseil en évolution professionnelle.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs partagent l'esprit de cet article, dont l'objectif est de **développer l'information publique pour améliorer l'efficacité du système de formation professionnelle** initiale et continue. Des réserves ont toutefois été émises, lors des auditions réalisées, sur **l'utilisation des indicateurs d'insertion**. Des experts ont remis en cause leur pertinence pour guider les investissements en matière de formation. Ils ont souligné à juste titre, en matière d'apprentissage, que ce serait en faire un **mauvais usage de les utiliser pour mesurer la performance des CFA**.

En effet, outre une **fiabilité statistique limitée**, ils reflètent mal le **caractère multifactoriel de l'évaluation** de ces établissements. Leurs résultats en matière d'insertion professionnelle dépendent tout autant du **profil des publics accueillis** et de leur **environnement économique**, aussi bien au plan de l'emploi local que la conjoncture internationale, que de leur action pédagogique. Il est en outre possible de **s'interroger sur la nécessité de recourir à la loi pour prévoir la publication annuelle d'enquêtes sur le taux d'insertion en formation professionnelle initiale** qui, comme le souligne l'étude d'impact annexée au projet de loi, existent déjà et sont réalisées par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'éducation nationale. **Cette mesure ne relève vraisemblablement ni des principes fondamentaux de l'enseignement, ni de ceux du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution**. Aucun obstacle juridique ne s'opposait donc à la publication régulière par le Gouvernement, de sa propre initiative, des données relatives à l'insertion des élèves issus d'une des voies de formation professionnelle initiale.

S'agissant du **renforcement des obligations** pesant sur les financeurs, l'objectif affiché du Gouvernement semble être, selon l'étude d'impact, la **mise en place d'une plateforme des entrées et des sorties en formation**. Son principe a été validé par les acteurs de la gouvernance quadripartite du système de formation réunis au sein du Cnefop. Il ne s'agit pas uniquement d'échanger des informations mais également d'**améliorer le pilotage de la formation des demandeurs d'emploi et des salariés**. Selon les

estimations du Gouvernement, les coûts de gestion administrative des dossiers pour les organismes de formation devraient être diminués de moitié, sans doute grâce à la rationalisation des systèmes d'information en matière de formation et au développement de leur interconnexion.

Des **coûts non négligeables** sont néanmoins à prévoir, puisque le Gouvernement évalue à **0,6 million d'euros** la création de la plateforme dédiée, à **2 millions d'euros** la dépense liée à sa généralisation puis à **1 million d'euros** par an son entretien. Il faut y ajouter **1 million d'euros** en 2016 puis **0,5 million d'euros** les années suivantes pour des actions « *d'information et de conduite du changement* »¹. Tous les acteurs de ce projet devront également **faire évoluer leurs propres systèmes d'information**, pour un coût qui n'est à ce jour pas chiffré mais pourrait être plus élevé que celui de la mise en œuvre de la plateforme. Il n'en reste pas moins que ce coût devrait être compensé par l'**amélioration de la transparence du marché de la formation professionnelle** que cette mesure devrait entraîner.

A cet article, votre commission a adopté **un amendement** COM-170 de ses rapporteurs reprenant les dispositions de l'article 15 de la proposition de loi n° 394 (2015-2016) visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite qui prévoient la **publication**, par chaque CFA et établissement scolaire disposant d'une formation d'enseignement supérieur, du **taux d'insertion de leurs anciens élèves** douze mois après la fin de leur formation et qui **conditionnent l'inscription** d'un élève à un cycle de formation au sein de ces établissements à la **communication préalable** des taux de réussite et d'insertion correspondants.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Source : *Etude d'impact précitée*, p. 287.

Article 36 bis

(art. L. 6325-13, L. 6332-14 et L. 6353-1 du code du travail)

Modalités de réalisation des actions de formation

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu par celui-ci dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à permettre le développement d'actions de formation sous la forme de parcours.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Le présent article 36 bis apporte **trois modifications** aux règles relatives aux actions de formation pouvant être suivies dans le cadre de différents dispositifs de la formation professionnelle continue.

Il prévoit tout d'abord explicitement la réalisation, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, **d'actions de positionnement** au côté des actions d'évaluation et d'accompagnement de son titulaire figurant déjà à l'article L. 6325-13 du code du travail.

En conséquence, il **élargit** le champ de la prise en charge financière des contrats de professionnalisation par les Opca à un **parcours global** comprenant des **actions de positionnement** en sus des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation actuellement mentionnées à l'article L. 6332-14. Il **supprime** l'obligation que ce financement soit réalisé sur la **base de forfaits horaires** en cas d'accord collectif conclu entre les partenaires sociaux gestionnaires d'un Opca et ouvre la voie à d'autres modalités de calcul des coûts. En l'absence d'un tel accord, le montant forfaitaire déterminé par décret reste quant à lui sur une base horaire¹.

Enfin, concernant les **actions de formation** professionnelle à destination des salariés et des demandeurs d'emploi, le 3° de l'article généralise la possibilité de les réaliser sous la forme d'un **parcours séquentiel**. Outre la formation à proprement parler, il peut s'articuler autour du **positionnement**, de **l'évaluation** et de **l'accompagnement** du stagiaire et permettre d'**ajuster**, le cas échéant, le programme et les modalités de déroulement de la formation.

¹ Soit 9,15 euros par heure, ou 15 euros pour les contrats de professionnalisation conclus par des jeunes non diplômés, des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi ou des personnes bénéficiant des minima sociaux ou d'un contrat aidé (art. D. 6332-87).

II - La position de votre commission

Cet article vise à permettre aux différents acteurs de la formation professionnelle, financeurs et formateurs, d'élaborer des programmes de formation plus **souples** que ceux mis en œuvre en vertu du cadre juridique actuel. Il est en effet souhaitable que **les formations soient davantage adaptées aux besoins et aux capacités des stagiaires** et puissent faire, une fois démarrées, l'objet d'ajustements afin de tenir compte d'éventuelles difficultés rencontrées.

De même, la suppression de la forfaitisation horaire du financement des actions de formation conduites dans le cadre d'un contrat de professionnalisation s'inscrit dans la **même logique** : développer de **nouvelles formes de calcul** de la prise en charge par les Opca afin **d'inciter** les organismes de formation à **améliorer la qualité des formations** qu'ils dispensent et le **taux de réussite** des stagiaires.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 36 ter (supprimé)

Dispositif expérimental d'accès à la qualification à La Réunion

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue députée Monique Orphé retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, propose, à titre expérimental, la création d'un droit opposable à la formation ouvert à tous à La Réunion.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Conformément à l'article 37-1 de la Constitution, qui prévoit que « *la loi et le règlement peuvent comporter, pour un objet et une durée limités, des dispositions à caractère expérimental* », l'article 36 ter, issu d'un amendement de notre collègue députée Monique Orphé retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, propose l'expérimentation à La Réunion d'un droit opposable à la formation ouvert à toute personne, en emploi ou non, quel que soit son niveau de qualification.

Le dispositif prend pour appui l'article L. 6121-2 du code du travail, modifié par la loi du 5 mars 2014¹, qui prévoit que « *toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion* ».

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 précitée.

Le projet de loi prévoit un pilotage de ce dispositif par le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop).

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs expriment leurs inquiétudes quant au respect par ce dispositif des compétences respectives de l'Etat et de la région et quant à son **manque de précision**. En effet, le conseil régional est chargé de définir la politique régionale d'accès à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi (art. L. 6121-1 du même code). De plus, **l'absence totale d'information sur le financement de ce mécanisme**, introduit dans la loi sans aucune concertation locale préalable, fait craindre qu'il faille le mettre en œuvre à budget constant, c'est-à-dire **au détriment de programmes menés actuellement** par les acteurs compétents.

En conséquence, notre collègue Didier Robert a déposé un amendement (COM-307) de suppression de cet article, que votre commission a adopté.

Votre commission a supprimé cet article.

Article 37

*(art. L. 937-1 et L. 953-3 [nouveaux], L. 971-1,
L. 973-1 et L. 974-1 du code de l'éducation)*

Recrutement d'agents contractuels par les groupements d'établissements (Greta) et les établissements d'enseignement supérieur

Objet : Cet article modifie le régime applicable aux agents contractuels recrutés par les Greta en matière de quotité de travail, d'accès au CDI et de titularisation dans la fonction publique.

I - Le dispositif proposé

Pour l'exercice de missions de formation continue des adultes, possibilité est donnée aux établissements publics locaux d'enseignement de se fédérer en groupement d'établissements (Greta) afin de mutualiser leurs compétences et leurs moyens. Le Greta s'appuie sur les ressources en équipements et en personnels des établissements qui le composent pour construire une offre de formation adaptée à l'économie locale. Le chef de l'établissement support du Greta peut recruter des personnels sur **contrat de droit public** qui sont rémunérés sur les ressources procurées par les activités de formation continue. En tant qu'agents contractuels, et par conséquent non

titulaires de l'État, le statut de ces personnels est régi par la loi du 11 janvier 1984¹.

L'article 4 de cette loi autorise le **recrutement d'agents contractuels** lorsqu'aucun corps de fonctionnaires spécialisés n'existe pour assumer une mission particulière. L'article 6 prévoit que ces fonctions, lorsqu'elles correspondent à un besoin permanent, ne peuvent pas mobiliser un agent contractuel à temps complet et que la durée de son service ne peut en aucun cas excéder 70 %. L'article 6 *bis* organise le renouvellement des contrats d'embauche des agents contractuels, lorsque ces derniers sont à durée déterminée (CDD) : il pose le principe d'une possibilité de recrutement direct par contrat à durée indéterminée (CDI) pour les emplois de catégories B et C ainsi que le principe d'une reconduction expresse en CDI d'un agent pouvant justifier d'une durée de services de six années.

Cependant, le dernier alinéa de l'article 6 *bis* exclut des dispositifs précités tous les contrats conclus « *pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage* », parmi lesquels figurent donc les contrats des agents des Greta. Ne leur est applicable que la disposition prévoyant leur recrutement par CDD renouvelable dans la limite de six ans. La jurisprudence récente du Conseil d'État², a montré que ces dispositions étaient d'application stricte et que « *de tels contrats sont exclus du champ d'application de [l'article 6 bis en vertu duquel les agents] qui justifient de six années de services effectifs avant l'échéance du CDD en cours sont réputés être titulaires d'un CDI* ».

Cette dérogation au principe général de la « CDIisation » automatique est dommageable à deux titres. L'impossibilité pour les agents contractuels des Greta de bénéficier de la reconduction automatique de leur contrat en CDI après six ans les contraint à un renouvellement perpétuel de CDD et les expose à la précarité de ce statut. De plus, se sont développées, pour écarter le premier alinéa de l'article 6 qui énonce que « *ces contrats [à durée déterminée] sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans* », des pratiques *contra legem* consistant à renouveler les CDD des agents des Greta au-delà de la limite de six ans mentionnée.

Afin de remédier à ces situations, l'article 37 propose trois modifications substantielles :

- par création de deux articles dans le code de l'éducation, il permet de **contourner la limite de 70 % d'un temps plein** à laquelle étaient astreints les agents des Greta. Ces derniers pourront donc travailler à temps partiel ou complet ;

¹ Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, articles 4, 6 et 6 bis.

² CE, 16 décembre 2015, n° 389989.

- ces deux articles nouveaux étendent aux agents des Greta les dispositions de l'article 6 relatives au recrutement direct en CDI et à la **reconduction expresse en CDI après six ans de services** ;

- enfin, il autorise les agents contractuels des Greta à **accéder à la fonction publique de l'État** dans les conditions prévues à la loi du 12 mars 2012¹, qui prévoient des recrutements réservés.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté deux amendements rédactionnels du rapporteur. Elle a rejeté un amendement visant à étendre le dispositif de l'article 37 aux agents contractuels des établissements de l'enseignement agricole.

Aucun amendement supplémentaire n'a été retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs, favorables au dispositif, se sont interrogés sur le choix du Gouvernement de recourir à deux articles dédiés. Ils s'interrogent sur le risque d'une éventuelle contradiction de normes entre ces articles nouveaux et le maintien de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 qui limite à 70 % d'un temps plein la quotité d'un agent de Greta ainsi que du dernier alinéa de l'article 6 *bis* de la même loi, qui exclut les agents des Greta de la « CDIisation ». Une modification de cette loi aurait certes emporté une modification pour l'ensemble des administrations publiques et l'option de l'insertion de deux articles législatifs dans le code de l'éducation a été validée par la section de l'administration puis l'assemblée générale du Conseil d'État lors de l'examen du projet de loi. Vos rapporteurs appellent tout de même à la vigilance concernant la cohabitation de deux normes contradictoires de même valeur.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

CHAPITRE III

PRÉSERVER L'EMPLOI

Article 38

(art. L. 1254-9, L. 1255-11, L. 1255-14 à L. 1255-18 [nouveaux]
et L. 5132-14 du code du travail et art. L. 5542-21 du code des transports)

Sécurisation du portage salarial

Objet : Cet article vise à ratifier l'ordonnance du 2 avril 2015 relative au portage salarial et à introduire des dispositions pénales applicables en cas de non-respect de ses dispositions.

I - Le dispositif proposé

Le **portage salarial** désigne un ensemble de **relations contractuelles triangulaires** entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes. La personne portée bénéficie **du régime du salariat** et est rémunérée par l'entreprise de portage pour ses prestations qu'il réalise de manière indépendante au bénéfice d'une ou plusieurs entreprises clientes.

Ce mode de travail était défini dans le code du travail à l'article L. 1251-64, au sein du chapitre relatif aux contrats de travail conclus avec une entreprise de travail temporaire.

L'article 4 de la **loi du 20 décembre 2014** relative à la simplification de la vie des entreprises¹ a autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnance « *toute mesure législative visant à déterminer les conditions essentielles de l'exercice du portage salarial (...) et les principes applicables à la personne portée, à l'entreprise de portage et à l'entreprise cliente* ».

C'est sur la base de cette habilitation qu'a été prise l'ordonnance du 2 avril 2015 relative au portage salarial². Cette ordonnance a fait l'objet d'un projet de loi³ visant à la ratifier et à la compléter, déposé à l'Assemblée nationale en août 2015 et dont le présent article reprend les dispositions.

A. Ratification de l'ordonnance du 2 avril 2015

1. Définition et encadrement du portage salarial

¹ Loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises.

² Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial.

³ Projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial et portant diverses dispositions pénales, n° 3038, déposé le 19 août 2015.

L'ordonnance a complété le titre V du livre II de la première partie du code du travail, relatif aux contrats de travail temporaires et aux autres contrats de mise à disposition, afin d'ajouter un chapitre relatif au portage salarial.

Ce chapitre contient cinq sections.

a) Section 1 : définition et champ d'application

Cette section comporte deux articles. L'article **L. 1254-1** définit le portage salarial comme un ensemble constitué par la relation entre une entreprise de portage salarial et une entreprise cliente d'une part, et le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage et le salarié porté d'autre part.

L'article **L. 1254-2** définit le salarié porté comme justifiant d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permet de **rechercher lui-même ses clients**. Il précise que ce salarié bénéficie d'une rémunération minimale dont le montant est, à défaut d'accord de branche, fixé à **75 % du plafond de la sécurité sociale**¹ pour une activité à temps plein, mais que l'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté.

b) Section 2 : conditions et interdictions de recours au portage salarial

L'article **L. 1254-3** prévoit qu'une entreprise cliente ne peut avoir recours au portage salarial que pour l'exécution d'une **tâche occasionnelle** ne relevant pas de son activité normale et permanente, ou pour une activité ponctuelle nécessitant une **expertise** dont elle ne dispose pas. Le recours au portage ne peut donc pas avoir pour objet de remplacer un salarié dont le contrat est suspendu à la suite d'un conflit, il ne peut pas non plus avoir pour objet d'effectuer des travaux particulièrement dangereux, et la durée de la prestation ne peut excéder **36 mois** (article **L. 1254-4**). Les services à la personne sont également exclus du champ du portage salarial (article **L. 1254-5**).

L'article **L. 1254-6** précise que les dispositions des titres II et IV du livre II de la huitième partie du code du travail, relatives au **marchandage** et au **prêt illicite de main d'œuvre**, ne sont pas applicables au portage salarial ainsi défini.

¹ Soit 2 413,5 euros par mois en 2016.

c) Section 3 : contrat de travail

Cette section comporte trois sous-sections, relatives respectivement aux dispositions communes, à celles qui régissent les contrats à durée déterminée (**CDD**) et à celles qui régissent les contrats à durée indéterminée (**CDI**). Elles détaillent la **forme et le contenu des contrats** de travail conclus entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté. Le CDD peut être conclu pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente. Il est notamment précisé que ce contrat peut être renouvelé une fois, dans la limite d'une durée totale de dix-huit mois. Le CDI peut être signé pour la réalisation de plusieurs prestations, dans plusieurs entreprises clientes.

d) Section 4 : contrat commercial de prestation de portage salarial

L'article **L. 1254-22** du code prévoit la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial entre l'entreprise de portage et l'entreprise cliente. L'article **L. 1254-23** en énumère les clauses et mentions obligatoires.

e) Section 5 : l'entreprise de portage salarial

Au sein de cette section, l'article **L. 1254-24** prévoit que l'entreprise de portage salarial doit exercer cette activité à titre **exclusif**. Réciproquement, seule une entreprise de portage salarial peut conclure des contrats de travail en portage. Cette activité est en outre soumise à **déclaration préalable**.

L'entreprise doit ouvrir un **compte d'activité** pour chaque salarié porté et tenir ce dernier informé de son imputation au moins une fois par mois (article L. 1254-25).

L'ajout de ce nouveau chapitre rend obsolète la définition du portage salarial prévue par l'article L. 1251-64, qui est donc abrogé.

2. Éligibilité et électorat dans l'entreprise

L'article 3 de l'ordonnance est relatif aux conditions particulières d'ancienneté ouvrant le **droit de vote et d'éligibilité** aux élections des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise dans les entreprises de portage salarial.

Il crée quatre articles **L. 2314-17-1**, **L. 2314-18-2**, **L. 2324-16-1** et **L. 2324-17-2** au sein du code du travail.

A l'instar des dispositions applicables pour les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont de **trois mois** pour être électeur et six mois pour être éligible.

3. Intéressement, participation et épargne salariale

L'article L. 3322-2 du code du travail prévoit la participation des salariés aux résultats dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois peut éventuellement être exigée (article L. 3342-1).

Les articles 4 et 5 de l'ordonnance précisent les dispositions applicables aux entreprises de portage salarial. L'article 4 crée un article **L. 3322-4-1** qui dispose que, pour l'appréciation du seuil de cinquante salariés, sont comptabilisés les salariés permanents de l'entreprise de portage ainsi que la moyenne par jour ouvrable des salariés portés. L'article 5 complète l'article L. 3342-1 afin de préciser qu'un salarié porté est réputé compter trois mois d'ancienneté s'il a réalisé une prestation pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

4. Information et consultation

Dans sa version en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2016, l'article L. 2323-17 du code du travail permet au comité d'entreprise de saisir l'inspection du travail notamment lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, et au travail temporaire.

L'article 6 de l'ordonnance a complété cet article afin de mentionner également le recours abusif à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial. Il a également modifié en conséquence le titre du paragraphe contenant l'article L. 2323-17.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a par la suite transféré les dispositions de l'article L. 2323-17 vers l'article L. 2323-59.

5. Dispositions diverses

L'article **L. 1254-6** du code du travail, créé par l'article 2 de l'ordonnance, précise que les dispositions relatives au marchandage et au prêt illicite de main d'œuvre ne sont pas applicables au portage salarial. Il n'est donc plus nécessaire que l'article L. 8241-1, relatif au prêt illicite de main d'œuvre, exclue explicitement les activités de portage salarial de son champ d'application. L'article 7 de l'ordonnance supprime donc cette référence.

L'article 8 permet à un accord de branche étendu d'adapter le montant et la répartition de la contribution versée par les employeurs de onze salariés et plus¹ au titre de leur **participation au financement de la formation professionnelle continue**. Cet accord ne peut toutefois pas déroger aux parts minimales prévues pour le financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, du congé individuel de formation, du compte personnel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation. Le montant de la cotisation ne peut en outre pas être inférieur à 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

¹ Dans sa version initiale, l'ordonnance mentionnait un seuil de 10 salariés. Or, la cotisation en question est due, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, par les employeurs de 11 salariés et plus. Cette erreur a été corrigée par l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

B. Dispositions pénales

Outre la ratification de l'ordonnance, le présent article prévoit des **dispositions pénales** applicables en cas de non-respect des règles qu'elle prévoit. Le dispositif de sanction transpose, tout en les adaptant, les dispositions du code du travail applicables en matière de travail temporaire (article L. 1255-1 et suivants) et de recours abusif au contrat à durée déterminée (article L. 1248-1 et suivants).

Le présent article crée donc une troisième section au sein du chapitre V du titre V du livre II de la première partie du code du travail, composée des articles L. 1255-14 à L. 1255-18 nouveaux.

L'article **L. 1255-14** [nouveau] punit de 3 750 euros d'amende la méconnaissance, par une entreprise de portage salarial des dispositions prévues par les articles créés par l'ordonnance du 2 avril 2015. En cas de récidive, l'amende est portée à 7 500 euros et l'employeur est passible de six mois de prison. La juridiction peut en outre assortir cette peine d'une interdiction d'exercer l'activité d'entreprise de portage pour une durée allant de deux à dix ans.

L'article **L. 1255-15** prévoit une amende de 3 750 euros à l'encontre d'une entreprise qui conclurait un contrat de portage sans remplir les conditions requises.

L'article **L. 1255-16** prévoit la même amende, doublée et assortie d'une peine de prison de six mois en cas de récidive, pour les entreprises clientes qui méconnaîtraient les conditions de recours au portage salarial (prévues par les articles L. 1254-3, L. 1254-4 et L. 1254-5) ou des dispositions relatives au contrat commercial conclu avec l'entreprise de portage.

L'article **L. 1255-17** punit d'une amende de 6 000 euros et de six mois de prison le fait de méconnaître l'interdiction d'exercer l'activité de portage prononcée par le juge sur la base de l'article L. 1255-14.

Enfin, l'article **L. 1255-18** permet au juge d'assortir les peines prononcées d'une peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de sa décision ou d'un communiqué, dans les conditions prévues par l'article 131-35 du code pénal.

Sanctions des infractions aux dispositions législatives encadrant le portage salarial

Article	Infraction	Peine encourue
L. 1255-14	<p>Méconnaissance par une entreprise de portage salarial des dispositions encadrant le recours au portage salarial prévues par les articles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. 1254-5 (interdiction du portage pour les services à la personne) ; - L. 1254-7 (durée du contrat) ; - L. 1254-11 (terme du contrat) ; - L. 1254-12, L. 1254-13 et L. 1254-17 (durée maximale du contrat) ; - L. 1254-14, L. 1254-15, L. 1254-20 et L. 1254-21 (clauses et mentions obligatoires du contrat de portage) ; - L. 1254-16 (transmission du contrat au salarié) ; - L. 1254-22 (conclusion d'un contrat commercial de prestation avec l'entreprise cliente) ; - L. 1254-23 (clauses et mentions obligatoires du contrat commercial de prestation) ; - L. 1254-24 (condition d'activité exclusive) ; - L. 1254-25 (compte d'activité) ; - L. 1254-26 (garantie financière) ; - L. 1254-27 (déclaration préalable) ; - L. 1254-28 (obligations relatives à la médecine du travail). 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 750 euros d'amende - 6 mois de prison et 7 500 euros d'amende en cas de récidive - Interdiction d'exercer l'activité d'entreprise de portage salarial pour une durée de deux à dix ans
L. 1255-15	Exercice de l'activité d'entreprise de portage sans remplir les conditions prévues par les articles L. 1254-24 à L. 1254-27	- 3 750 euros d'amende
L. 1255-16	<ul style="list-style-type: none"> - Recours à un salarié porté en dehors des cas prévus à l'article L. 1254-3 ; - Méconnaissance de l'interdiction de recourir à un salarié porté prévue aux articles L. 1254-4 et L. 1254-5 ; - Absence de contrat commercial dans le délai prévu par l'article L. 1254-22 ; - Absence des mentions prévues par l'article L. 1254-22 au contrat commercial de prestation de portage. 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 750 euros d'amende - 6 mois de prison et 7 500 euros d'amende en cas de récidive
L. 1255-17	Méconnaissance, directe ou par personne interposée, de l'interdiction d'exercer prononcée en application de l'article L. 1255-14	6 mois de prison et 6 000 euros d'amende
L. 1255-18	Tous les cas ci-dessus	Affichage ou diffusion de la décision de justice ou d'un communiqué

C. Rectifications et coordinations

Le II et le IV du présent article opèrent plusieurs mesures de coordination et de rectification d'erreurs matérielles au sein du code du travail ainsi qu'à l'article L. 5542-51 du code des transports.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté six amendements rédactionnels du rapporteur.

Aucun amendement supplémentaire n'a été retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

III - La position de votre commission

Apparu au cours des années 1980, le portage salarial a connu un **développement rapide** au cours des années 2000. Cette forme d'emploi, qui permet à des actifs de bénéficier des avantages et de la protection du salariat tout en bénéficiant d'une grande liberté, correspond en effet à l'individualisation et à la recherche de souplesse qui sont des tendances actuelles du marché du travail. Une définition juridique de cette forme d'emploi était donc nécessaire.

L'article 8 de la loi du 25 juin 2008¹ avait posé une première définition du portage salarial et avait prévu qu'un accord national interprofessionnel (ANI) puisse confier à une branche professionnelle la mission d'organiser les relations contractuelles entre entreprise de portage, salarié porté et entreprises clientes. Sur la base de cette disposition, et à la suite de l'ANI du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux de la branche de l'intérim ont conclu un accord relatif au portage salarial le 24 juin 2010.

Toutefois, dans une décision du 11 avril 2014², le **Conseil constitutionnel** a jugé que l'organisation de ces relations contractuelles relevait du domaine de la loi, et a censuré, à compter du 1^{er} janvier 2015, le paragraphe II de l'article 8 de la loi du 25 juin 2008. Cette censure prive donc de base légale l'accord du 24 juin 2010.

C'est pour remédier à cette censure que le Parlement a adopté, dans la loi du 20 décembre 2014, une disposition habilitant le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures relevant de la compétence du législateur visant à définir et encadrer le portage salarial.

¹ Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

² Conseil constitutionnel, décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014.

Cet encadrement s'inscrit dans la ligne de l'accord du 24 juin 2010. Certains estiment qu'en réservant le portage aux salariées « *justifiant d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permet de rechercher lui-même ses clients* », en fixant le niveau de rémunération minimum à plus de 2 400 euros par mois et en excluant les particuliers employeurs de ce dispositif, l'ordonnance est trop restrictive. Néanmoins, ces conditions correspondent au **consensus trouvé par les partenaires sociaux** et vos rapporteurs considèrent qu'il n'est pas souhaitable de remettre en cause un équilibre qui satisfait aujourd'hui la majorité des acteurs. Il s'agit-là d'une première étape et il conviendra d'**approfondir la réflexion** autour de cette nouvelle forme d'emploi dans les années à venir.

Votre commission a adopté un amendement (**COM-8**) de ses rapporteurs visant à corriger des erreurs matérielles dans des articles du code du travail issus de l'ordonnance du 2 avril 2015.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 39

*(art. L. 1242-2, L. 1242-7, L. 1244-1, L. 1244-2, L. 1251-6,
L. 1251-11, L. 1244-4, L. 1251-37, L. 1251-60, L. 5135-7, L. 6321-13,
L. 2412-2, L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-7, L. 2412-8, L. 2412-9,
L. 2412-13 et L. 2421-8-1 du code du travail)*

Emplois saisonniers

Objet : *Cet article définit dans le code du travail la notion de travail saisonnier et prévoit des mesures de nature à favoriser la reconduction du travail saisonnier.*

I - Le dispositif proposé

L'article L. 1242-2 du code du travail définit les cas de recours au contrat à durée déterminée et mentionne à son 3° les emplois à caractère saisonnier. Le paragraphe I du présent article précise cette notion en **définissant les emplois saisonniers** comme des emplois « *dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* ».

Le paragraphe II introduit un renvoi à cette définition dans les différents articles du code du travail mentionnant le travail saisonnier.

Enfin, le paragraphe III prévoit une **négociation des partenaires sociaux** relative au contrat de travail à caractère saisonnier afin de « *définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié* ».

Cette négociation doit être engagée dans un délai de six mois, à l'issu duquel le Gouvernement est autorisé, pour une durée de douze mois, à prendre par **ordonnance** les mesures relevant du domaine de la loi s'appliquant à défaut d'accord de branche.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté trois amendements rédactionnels de son rapporteur.

Au stade de l'examen en séance publique, le Gouvernement a en outre retenu quatre amendements dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution.

Un amendement de notre collègue députée Pascale Got prévoit la possibilité, en l'absence d'accord de branche, de déterminer par **accord d'entreprise** des modalités de reconduction des contrats saisonniers. La durée de l'habilitation du Gouvernement à agir par ordonnance est abaissée de douze à neuf mois et débute dès la promulgation de la présente loi et non plus à l'expiration du délai de six mois ouvert à la négociation.

Un amendement de notre collègue députée Marie-Noëlle Battistel a précisé les mesures que le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance sont de nature à lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier.

Un amendement de notre collègue députée Bernadette Laclais complète le présent article afin de prévoir la remise au Parlement par le Gouvernement d'un **rapport sur le bilan des négociations** menées par les partenaires sociaux sur les emplois saisonniers. Ce rapport doit être rendu au plus tard à la fin de l'année suivant la promulgation de la présente loi.

Enfin, un amendement notre collègue député Joël Giraud complète l'article L. 6321-13 du code du travail afin de permettre aux salariés saisonniers dont l'employeur s'est engagé à reconduire le contrat de travail pour la saison suivante de bénéficier de **périodes de professionnalisation** pendant leur contrat.

III - La position de votre commission

A. Définition de l'emploi saisonnier

Certains secteurs d'activité, et notamment ceux de l'agriculture, du tourisme ou des transports connaissent, du fait même de la nature de leur production, une **activité cyclique** qui varie en fonction des périodes de l'année. Par ailleurs, certains métiers sont saisonniers par nature.

La durée des saisons est très variable selon les métiers. Ainsi, si les vendanges se déroulent en quelques semaines voire quelques jours, une station de ski est ouverte pendant plusieurs mois.

L'étude d'impact annexée au projet de loi estime à **1,5 million** le nombre d'emplois saisonniers, dont les deux tiers dans le domaine agricole.

Face à cette réalité économique, le droit du travail permet le recours au contrat de travail à durée déterminée pour les emplois à caractère saisonnier dans des conditions particulières. Ainsi, le contrat saisonnier peut ne pas comporter de date précise d'échéance et l'indemnité de fin de contrat n'est pas due, sauf si une convention ou un accord collectif le prévoit.

Si la notion de travail saisonnier est donc bien reconnue, le code du travail n'en prévoit pas de définition.

Reprenant une définition formulée dans une circulaire ministérielle du 30 octobre 1990¹, la Cour de cassation² juge que « *le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* »³. C'est cette **définition jurisprudentielle** que le présent article vise à inscrire dans la loi.

B. Dispositions visant à favoriser la reconduction des contrats saisonniers

Outre cette définition, le présent article vise à sécuriser les travailleurs saisonniers en favorisant la reconduction d'année en année de leur contrat. La priorité est donnée en la matière à l'accord de branche ou, à défaut, d'entreprise, mais les règles s'appliquant à défaut d'accord doivent être fixées par ordonnance.

L'article **L. 1244-2** du code du travail précise que les contrats saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante et qu'une convention ou un accord collectif peut prévoir une clause de reconduction. Une telle clause ne suffit pas à caractériser une relation durable et pérenne susceptible d'entraîner la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée (CDI). Toutefois, l'étude d'impact annexée au projet de loi précise que la **fidélisation des travailleurs saisonniers est peu développée** à l'exception de certaines branches. Sur les vingt-six accords et conventions recensés par la direction générale du travail comme mentionnant les contrats saisonniers, cinq mentionnent la possibilité de prévoir une clause de reconduction, neuf prévoient une priorité de réembauche et une prévoit une priorité d'embauche en CDI.

¹ Circulaire DRT n° 90/18 du 30 octobre 1990 du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle relative au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire.

² Cass. Soc., 12 octobre 1999, n° 97-40915.

³ En droit de l'Union européenne, le travail à caractère saisonnier est défini par le règlement n° 1408/71 du 14 juin 1971 comme « un travail qui dépend du rythme des saisons et se répète automatiquement chaque année ».

Vos rapporteurs ne sont pas défavorables à ce que les partenaires sociaux engagent des négociations afin de définir, au niveau des branches, les modalités de reconduction des contrats saisonniers. En revanche, ils sont opposés à ce que le Gouvernement définisse par voie d'ordonnance des dispositions supplétives. En la matière, à défaut d'accord de branche, c'est le droit actuel qui doit s'appliquer, c'est-à-dire la liberté contractuelle pour l'employeur de proposer ou non un contrat reconductible.

C. Ajouts opérés à l'Assemblée nationale

L'amendement de notre collègue députée Bernadette Laclais constitue une demande de rapport. Conformément à leur position constante en la matière, vos rapporteurs y sont donc opposés. De plus, alors que les partenaires sociaux ont six mois pour engager des négociations, la remise d'un bilan dans un délai d'un an apparaît prématurée.

La notion de « *mesures de nature à lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier* » ne semble pas assez précise pour figurer dans une habilitation. On peut au demeurant se demander si son caractère précaire n'est pas inhérent au travail saisonnier. L'amendement de notre collègue députée Marie-Noëlle Battistel peut au surplus être lu comme élargissant le champ de l'habilitation donnée au Gouvernement en visant d'une part les mesures relatives à la reconduction des contrats saisonniers et d'autre part les mesures de nature à lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier. L'adoption d'une telle disposition serait alors contraire à la Constitution, le Parlement ne pouvant, de sa propre initiative, se dessaisir de sa compétence¹.

L'article L. 6321-13 du code du travail prévoit que, lorsque l'employeur s'est engagé à reconduire un contrat saisonnier, un contrat à durée déterminée peut être conclu, conformément à l'article L. 1242-3², afin de permettre au salarié de participer à une action de formation prévue au plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, l'article L. 6324-1 relatif aux conditions d'ouverture des périodes de professionnalisation précise que les salariés en CDD peuvent, dans certains cas, en bénéficier. Les cas visés sont les contrats conclus en application de l'article L. 1242-3, les contrats uniques d'insertion et les contrats propres aux sportifs professionnels.

L'amendement introduit par notre collègue député Joël Giraud propose, pour les salariés saisonniers dont le contrat comporte une clause de reconduction, d'ouvrir la possibilité de bénéficier pendant leur contrat d'une

¹ Voir notamment Conseil constitutionnel, 20 janvier 2005, n° 2004-510 DC, Loi relative aux compétences du tribunal d'instance, de la juridiction de proximité et du tribunal de grande instance.

² L'article L. 1242-3 du code du travail autorise la signature de CDD d'une part au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi et d'autre part lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle à un salarié.

période de professionnalisation. Les contrats saisonniers étant conclus pour une période définie et afin de faire face à un surcroît d'activité, on voit mal comment ces salariés pourraient s'engager, en pleine saison, dans une période de formation en alternance.

A l'issue de la saison, il résulte des dispositions combinées des articles L. 6321-13, L. 1242-3 et L. 6324-1 que les salariés saisonniers dont l'employeur s'est engagé à reconduire le contrat peuvent bénéficier d'une telle période de professionnalisation.

Sur proposition de ses rapporteurs, votre commission a donc adopté un amendement (COM-8) supprimant l'habilitation demandée par le Gouvernement ainsi que les dispositions ajoutées par l'Assemblée nationale.

Votre commission adopté cet article ainsi modifié.

Article 39 bis (supprimé)

**Expérimentation du contrat de travail intermittent
pour les emplois saisonniers**

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue députée Bernadette Laclais retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, prévoit une expérimentation relative à la conclusion de contrats de travail intermittents pour les emplois à caractère saisonnier.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

La section 2 du chapitre III du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est relative aux contrats intermittents. Cette section est largement remaniée par l'article 2 du présent projet de loi.

**Dispositions du code du travail relatives au travail intermittent,
telles qu'elles résultent de l'article 2 du projet de loi**

L'article L. 3123-33, dans sa rédaction résultant de l'article 2 du présent projet de loi, permet à un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, d'autoriser la signature de contrats intermittents.

Ces contrats, et les clauses et mentions qu'ils doivent comporter, sont définis à l'article L. 3123-34.

L'article L. 3123-35 précise que les heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

L'article L. 3123-36 dispose que le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet.

L'article L. 3123-37 précise que les entreprises adaptées peuvent conclure un contrat intermittent avec un travailleur handicapé même en l'absence de convention ou d'accord collectif.

Le présent article a été introduit par un amendement de notre collègue députée Bernadette Laclais et des membres du groupe socialiste, républicain et citoyen, que le Gouvernement a retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution. Il prévoit, à **titre expérimental** et dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé¹, la conclusion de **contrats de travail intermittents** en l'absence d'accord de branche et après information du comité d'entreprise. La rémunération du salarié est alors lissée sur l'année. Le terme de cette expérimentation est fixé au 31 décembre 2019.

Il est précisé que les articles L. 3123-34, L. 3123-35 et L. 3123-37 sont applicables.

Par ailleurs, cette expérimentation doit comporter un volet relatif à la **sécurisation de la pluriactivité**.

Un **rapport** sur cette expérimentation doit être remis par le Gouvernement au Parlement avant le 1^{er} mars 2020.

Enfin, il est précisé que les entreprises de travail adapté, mentionnées à l'article L. 5213-13 du code du travail, bénéficient de la même dérogation.

II - La position de votre commission

La loi du 14 juin 2013² avait prévu à son article 24 une expérimentation similaire pour les entreprises de moins de cinquante salariés pour pourvoir à des emplois permanents qui, par nature, comportent des périodes travaillées et des périodes non travaillées dans trois secteurs déterminés par arrêté ministériel³.

Cette expérimentation, qui s'est achevée le 31 décembre 2014, devait faire l'objet d'un rapport du Gouvernement au Parlement qui n'a jamais été publié.

Dans le cas présent, on voit mal ce qui inciterait les entreprises à embaucher des travailleurs saisonniers par le biais de contrats intermittents quand elles ont la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée moins contraignants. Pour les salariés, l'idée de lisser sur une année la

¹ Les branches concernées doivent être définies par un arrêté du ministre chargé du travail.

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

³ L'arrêté du 19 juin 2013 pris pour l'application de l'article 20 de la loi du 14 juin 2013 avait désigné le secteur de la formation, le secteur du commerce des articles de sport et d'équipements de loisir et le secteur des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie.

rémunération due au titre de quelques mois de travail n'est pas nécessairement attrayante.

Vos rapporteurs ne sont pas opposés à une **vraie réflexion** sur les moyens de sécuriser l'emploi des travailleurs saisonniers, qui pourrait passer par le recours à des contrats intermittents. Toutefois, ils doutent que le présent article, issu d'une initiative parlementaire, puisse réellement concourir à cette réflexion s'il ne s'inscrit pas dans le cadre d'une initiative plus large portée par le Gouvernement.

Par ailleurs, si l'autorisation des contrats intermittents dans les secteurs qui seront énumérés par arrêté pourrait se justifier, le deuxième alinéa du présent article, qui dispose que « *l'expérimentation comporte également un volet relatif à la sécurisation de la pluriactivité des salariés concernés* » apparaît excessivement flou et ne saurait figurer dans la loi. En effet, son manque de précision la conduirait soit à ne pas être suivie d'effet soit à être entaché d'incompétence négative.

A l'initiative de ses rapporteurs, **vostra commission a donc adopté un amendement (COM-9) de suppression** de cet article.

Votre commission a supprimé cet article.

Article 40

(art. L. 1253-24 du code du travail)

**Éligibilité des groupements d'employeurs
aux aides à l'emploi et à la formation**

Objet : Cet article vise à permettre aux groupements d'employeurs de bénéficier des aides dont auraient bénéficié les entreprises qui le composent.

I - Le dispositif proposé

Le chapitre III du titre V du livre II de la première partie du code du travail est relatif aux contrats conclus avec un **groupement d'employeurs**.

Il se compose de trois sections relatives respectivement aux groupements d'employeurs entrant dans le champ d'application d'une même convention collective, aux groupements n'entrant pas dans le champ d'application d'une même convention collective et aux groupements composés d'adhérents de droit privé et de collectivités territoriales.

Le présent article ajoute une section relative aux dispositions applicables à l'ensemble des groupements d'employeurs. Cette nouvelle section comporte un unique article **L. 1253-24** nouveau qui dispose que le groupement d'employeurs est éligible aux **aides à l'emploi dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes** si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Dans le texte considéré comme adopté par l'Assemblée nationale, le présent article a été modifié par un amendement du Gouvernement visant à ce que les groupements d'employeurs puissent bénéficier non seulement des aides à l'emploi auxquelles sont éligibles les entreprises qui le composent, mais également des **aides en matière de formation professionnelle**.

Un décret doit en outre fixer la nature des aides concernées et les conditions d'application du nouvel article L. 1253-24.

III - La position de votre commission

L'origine des groupements d'employeurs remonte à la loi du 25 juillet 1985¹. Ces structures sont constituées par plusieurs entreprises et mettent à la disposition de leurs membres le personnel qu'ils recrutent.

Selon les données fournies par l'étude d'impact annexée au présent projet de loi, on recense environ **4 500 groupements d'employeurs** qui emploient environ **40 000 salariés**. Une part importante de ces groupements est créée dans le secteur agricole (3 500 groupements pour 20 000 salariés).

Ce dispositif vise à répondre à des besoins spécifiques des entreprises, et notamment des plus petites d'entre elles. Il permet aux membres du groupement de se partager le temps de travail des salariés, que ce soit pour faire face à un pic d'activité saisonnier ou conjoncturel ou pour effectuer des tâches qui nécessitent des compétences spécifiques mais qui ne pourraient pas justifier l'embauche d'un salarié à temps complet. Les entreprises du groupement peuvent en outre mutualiser les tâches administratives et de gestion des ressources humaines qui sont parfois éloignées de leur cœur de métier. Ce type d'emploi permet d'un autre côté d'offrir aux salariés les garanties et les protections associées au contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Le dispositif des groupements d'employeurs est donc de nature à lever une partie des obstacles au développement de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises. Selon le Gouvernement, le recours aux groupements d'employeurs ne se développe pourtant pas de manière significative.

¹ Loi n° 85-722 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social.

Un des freins identifiés est le fait que les entreprises qui ont recours à des salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs ne peuvent bénéficier des aides à l'emploi, car elles ne sont pas l'employeur du salarié, alors que le groupement n'est souvent pas éligible non plus à ces aides en raison de sa taille. Le présent article vise à résoudre cette difficulté.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 40 bis

(art. L. 1253-19 du code du travail)

**Groupements d'employeurs publics et privés
sous forme de sociétés coopératives**

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue députée Bernadette Laclais adopté en commission, vise à permettre aux groupements d'employeurs publics et privés de prendre la forme d'une société coopérative.

I – Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Le présent article est issu d'un amendement de notre collègue députée Bernadette Laclais, sous-amendé par le rapporteur, adopté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

L'article **L. 1253-19** du code du travail permet la création de groupements d'employeurs regroupant des personnes de droit privé et des collectivités territoriales. Il est précisé que ces groupements sont constitués sous la forme d'associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association, d'associations régies par le code civil local dans les départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ou encore de coopératives artisanales.

Il découle des dispositions des articles L. 1253-2 et L. 1253-3 que les groupements d'employeurs regroupant des employeurs privés entrant ou non dans le champ d'une même convention collective peuvent être créés sous la forme d'une association ou d'une société coopérative.

Souhaitant permettre aux groupements constitués de personnes privées et de collectivités territoriales de prendre la forme de **coopératives autres qu'artisanales**, les auteurs de l'amendement souhaitaient initialement supprimer, à l'article L. 1253-19, toute disposition relative à la forme que peuvent prendre ces groupements. Dans sa rédaction résultant du sous-amendement du rapporteur, le présent article renvoie aux formes mentionnées par l'article L. 1253-2. Il en résulte une **harmonisation** des formes que peuvent prendre les groupements d'employeurs.

II - La position de votre commission

Cet article permet une harmonisation bienvenue des formes que peuvent prendre les groupements d'employeurs, qu'ils regroupent des personnes de droit privé ou de droit public.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 40 ter

(art. L. 1253-1 du code du travail)

Labellisation des groupements d'employeurs

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue députée Joëlle Huillier, retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à permettre la labellisation des groupements d'employeurs.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Le présent article est issu d'un amendement de notre collègue députée Joëlle Huillier et plusieurs de ses collègues, retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

Il prévoit que les groupements d'employeurs entrant dans le champ d'une même convention collective peuvent bénéficier d'un **label** accordé selon un cahier des charges et dans des conditions définies par décret.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs se sont interrogés sur l'apport du présent article. A la différence des dispositions ajoutées à l'article L. 1253-1 par la loi du 5 mars 2014¹ et qui permettent la reconnaissance des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (**GEIQ**), la rédaction du présent article ne permet guère de comprendre les éléments qui seront retenus pour décerner un tel label ni l'objectif poursuivi. L'exposé sommaire de l'amendement à l'origine de cet article n'est à ce sujet pas plus éclairant. Il ne semble donc pas pertinent d'introduire dans la loi une telle disposition qui a **vocation à rester lettre morte** en l'absence de volonté du pouvoir exécutif de créer un tel label.

Au demeurant, cette labellisation ne concerne que les groupements d'employeurs relevant de la même convention collective sans que cette restriction ne soit expliquée.

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 précitée, art. 20.

Enfin, la création d'un tel label a une portée normative restreinte et ne semble pas être du domaine de la loi mais plutôt du **domaine réglementaire**, voire de l'initiative des acteurs du secteur.

Sur proposition de ses rapporteurs, votre commission a donc adopté un amendement de suppression (**COM-10**) de cet article.

Votre commission a supprimé cet article.

Article 40 quater

(art. L. 7221-1 du code du travail)

Définition juridique du particulier employeur

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue députée Bernadette Laclais et retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à définir dans le code du travail la notion de particulier employeur.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Le titre II du livre II de la septième partie du code du travail est relatif aux dispositions particulières qui s'appliquent aux employés de maison.

L'article **L. 7221-1** définit l'**employé de maison** comme le salarié employé par des particuliers à des travaux domestiques.

Le présent article, issu d'un amendement de notre collègue députée Bernadette Laclais et plusieurs membres du groupe SRC, retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, modifie l'article L. 7221-1 afin de remplacer la notion d'employé de maison par celle de « *salarié employé par des particuliers à leur domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager* ».

Par ailleurs, un second alinéa est ajouté afin de définir la **notion de particulier employeur**. Aux termes du présent article, celui-ci « *emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé au sens des dispositions de l'article 226-4 du code pénal ou à proximité de celui-ci, sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle* ».

Dans sa rédaction initiale, l'amendement à l'origine du présent article comportait six alinéas supplémentaires visant, d'une part, à rendre applicables aux **assistants maternels** les dispositions de l'article L. 4625-2 relatives à la surveillance médicale de catégories particulières de travailleurs et, d'autre part, à préciser que les assistants maternels sont salariés d'un particulier employeur. Ces alinéas ont été supprimés par un sous-amendement du Gouvernement.

II - La position de votre commission

Alors que l'on compte plus de 3,6 millions de particuliers employeurs, pour 1,7 million de salarié et 11,5 milliards d'euros de salaires et cotisations sociales¹, l'**absence de définition juridique** du particulier employeur pose problème. De plus, la notion d'employé de maison paraît quelque peu anachronique. Le présent article est issu de travaux menés par les partenaires sociaux du secteur et vise à sécuriser juridiquement les contrats conclus par des particuliers employeurs.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 41

(art. L. 1233-24-2, L. 1233-57-19, L. 1233-61, L. 1233-62 du code du travail)

Facilitation du transfert des contrats de travail des salariés en cas de reprise de site suite à un plan de sauvegarde de l'emploi

Objet : Cet article facilite la poursuite des contrats de travail des salariés avec le nouvel employeur qui reprend tout ou partie d'un site postérieurement à l'engagement d'un plan de sauvegarde de l'emploi par l'entreprise cédante qui emploie plus de mille salariés.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 1224-1 du code du travail, reprenant des dispositions instaurées en 1928 dans notre droit, prévoit qu'en cas de **modification dans la situation juridique** de l'employeur (comme une succession, une vente, une fusion, une transformation du fonds ou encore la mise en société de l'entreprise), tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

L'objectif de ces dispositions est d'assurer la **sécurité juridique** et le **maintien de l'emploi** des salariés en cas de transfert d'une entité économique autonome qui poursuit un objectif propre.

Par conséquent, le **transfert** partiel ou total d'une entreprise ou d'un établissement ne peut justifier par lui-même des procédures de licenciement pour motif économique mises en œuvre par le cédant ou le cessionnaire, comme en dispose d'ailleurs l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2001/23/CE².

¹ Source : Fédération des particuliers employeurs de France.

² Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements. Toutefois, ce même article de la

Selon les informations fournies dans l'étude d'impact, la jurisprudence française a parfois été amenée à annuler les licenciements pour motif économique mis en œuvre par le cédant peu de temps avant le transfert d'une entité économique autonome qui poursuit un objectif propre, en considérant que ces licenciements avaient été motivés par le futur transfert¹.

Suite à cette jurisprudence, certaines entreprises ayant engagé des plans de sauvegarde de l'emploi ont décidé d'interrompre leur mise en œuvre après la manifestation d'intérêt d'un repreneur, en considérant qu'il revenait à ce dernier, après cessation des sites, de procéder le cas échéant aux licenciements économiques nécessaires.

Le plan de sauvegarde de l'emploi

Plus communément appelé **plan social**, le plan de sauvegarde de l'emploi, défini aux articles L. 1233-61 et suivants, n'est obligatoire que dans les entreprises comptant au moins cinquante salariés qui licencient, sur une même période de trente jours, dix salariés ou plus.

Il présente toutes les mesures destinées à **éviter les licenciements** pour motif économique ou en **limiter le nombre**. Une attention particulière doit être accordée à certaines catégories de personnel : les salariés âgés et ceux qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Concrètement, un PSE peut comprendre les mesures suivantes :

- des actions en vue du **reclassement interne** des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- des créations d'**activités nouvelles** par l'entreprise ;
- des actions favorisant le **reclassement externe** à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- des actions de soutien à la **création d'activités nouvelles** ou à la **reprise d'activités** par les salariés ;
- des actions de **formation**, de **validation des acquis de l'expérience** ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- la **réduction ou l'aménagement du temps de travail** ainsi que, sous conditions, des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires.

directive autorise la mise en œuvre de licenciements s'ils reposent sur « des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi ».

¹ Cass. soc. 15 février 2006, n° 04-43.923, Bull. civ V, n° 67.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la **sécurisation de l'emploi** n'a pas modifié le contenu du PSE, mais a apporté les modifications suivantes :

- l'employeur peut désormais conclure un **accord d'entreprise « majoritaire »** pour définir le contenu du plan (plus de deux tiers des PSE sont actuellement définis par accord, contre un tiers unilatéralement par l'employeur) ;

- les **délais de consultation du comité d'entreprise** sont simplifiés ;

- les **prérogatives de l'administration du travail sont renforcées**, car elle doit dorénavant valider les accords sur le PSE ou homologuer les documents unilatéraux de l'employeur, dans des délais légaux respectivement de quinze et vingt et un jours ;

- la législation tient compte des spécificités des **redressements et liquidations** judiciaires ;

- enfin, le **juge administratif** est désormais compétent pour contrôler ces nouvelles décisions administratives relatives à l'aspect collectif et formel du licenciement économique, tandis que le juge prud'homal demeure compétent pour les recours individuels des salariés licenciés pour motif économique, notamment pour statuer sur la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Le Gouvernement estime que *« cette situation peut décourager le repreneur potentiel, notamment lorsque son offre de reprise porte sur une entité économique autonome mais dont il ne lui est pas possible de conserver la totalité des emplois. Il arrive alors qu'il renonce à la reprise d'une partie des emplois. Le PSE est alors poursuivi dans l'entreprise en difficulté et les emplois qui auraient pu être repris ne le sont pas »*¹.

Fort de ce constat, le Gouvernement a souhaité préciser à l'article 41 l'articulation entre l'engagement d'un plan de sauvegarde de l'emploi et un transfert ultérieur des contrats de travail en cas de reprise partielle ou totale d'un site par un repreneur, en ne ciblant toutefois que les entreprises cédantes employant plus de mille salariés².

En premier lieu, l'article 41 complète l'article **L. 1233-61** du code du travail, qui définit le **plan de sauvegarde de l'emploi** (PSE), en prévoyant des **règles spécifiques en cas de transfert des contrats de travail** lorsque les entreprises ou établissements employant **plus de mille salariés**, ainsi que les entités appartenant à un groupe dépassant ce seuil, mettent en place un **PSE**. Dans cette hypothèse, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification de la situation juridique de l'employeur **seront maintenus** entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise, dans la **limite du**

¹ Etude d'impact, p. 318.

² Le champ d'application des dispositions de l'article 41 est le même que celui créant l'obligation de retrouver un repreneur prévu à l'article 1^{er} de la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle, également appelée « loi Florange ». Sont concernées les entreprises ou établissements employant plus de mille salariés, ainsi que dans toute entité appartenant à un groupe dépassant ce seuil.

nombre d'emplois qui n'ont pas été supprimés, par suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.

En deuxième lieu, il modifie par **coordination juridique** l'article **L. 1233-24-2**, qui fixe le contenu de l'accord collectif « majoritaire » définissant le PSE. Le droit en vigueur prévoit que cet accord collectif peut porter sur **les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise**. L'article 41 maintient cette faculté, tout en prévoyant que ces modalités pourraient être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou plusieurs entités économiques, prévu à l'article L. 1233-61.

En troisième lieu, l'article 41 complète l'article **L. 1233-57-19**, relatif aux **prérogatives du comité d'entreprise en cas de recherche d'un repreneur**. Le droit en vigueur oblige l'employeur à la tête d'une entreprise employant plus de mille salariés, ou d'une entité appartenant à un groupe dépassant ce seuil, qui souhaite fermer un site *in bonis*, à consulter le comité d'entreprise sur toute **offre de reprise** à laquelle il souhaite donner suite et à indiquer les raisons qui le conduisent à accepter cette offre. Le comité d'entreprise doit ensuite émettre un **avis** sur cette offre dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours. Également par coordination juridique, l'article 41 prévoit que, dans l'hypothèse d'un transfert de site postérieur à un PSE, le délai dans lequel le comité d'entreprise doit rendre son avis sur l'offre de reprise soit fixé par l'accord collectif majoritaire définissant le contenu dudit PSE.

En quatrième lieu, l'article 41 modifie l'article **L. 1233-62**, qui liste les mesures que peut comporter un **PSE**. Il prévoit que le PSE pourra dorénavant comporter des **actions favorisant la reprise** de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements.

Enfin, il précise que les dispositions précitées sont applicables aux **procédures de licenciements économiques** engagées **postérieurement** à la date de **promulgation** de la présente loi. La date d'engagement correspond soit à la date d'envoi de la convocation des salariés à l'entretien préalable en vue de leur licenciement pour motif économique, soit à la date d'envoi de la convocation à la première réunion des délégués du personnel ou du comité d'entreprise pour examiner les projets de licenciement.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Outre des modifications rédactionnelles, un amendement du rapporteur a été adopté en commission afin de **réaffirmer**, à l'article L. 1233-61, que les nouvelles règles relatives à l'articulation entre un PSE et le transfert des contrats de travail ne s'appliqueront **que si l'entreprise souhaite accepter une offre de reprise de site**.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, seul un amendement rédactionnel du rapporteur a été retenu sur cet article.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs considèrent que le but de cet article est de faciliter le maintien de l'emploi en cas de transfert de site et ne peuvent dès lors que l'approuver. Ils remarquent toutefois que les exemples jurisprudentiels pris par le Gouvernement dans l'étude d'impact sont anciens et ne prennent pas en compte les nouvelles règles issues de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 41 bis A

(art. L. 1224-3-1 [nouveau] du code du travail)

Sécurisation juridique des transferts des contrats de travail prévus par voie conventionnelle

Objet : Cet article, issu d'un amendement présenté par notre collègue député Éric Alauzet et plusieurs membres du groupe écologiste, et retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, prévoit qu'en cas de transfert conventionnel de salariés d'une entreprise vers une entreprise d'accueil, suite à la perte d'un appel d'offres, les salariés de l'entreprise d'accueil qui sont employés sur d'autres sites ne sont pas fondés à invoquer les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus avant cette poursuite par les salariés transférés.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 1224-1 du code du travail pose comme principe général qu'en cas de **modification dans la situation juridique de l'employeur**, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, **tous les contrats de travail** en cours au jour de la modification **subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise transférée**.

Ce principe ne s'applique pas en cas de transfert d'une entreprise en procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire¹.

Des règles spécifiques sont en outre prévues :

- en cas de transfert d'une entité qui emploie des salariés de droit privé vers une personne publique dans le cadre d'un service public administratif² ;

- lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale

¹ L. 1224-2 du code du travail.

² L. 1224-3 du même code.

de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial¹.

Par ailleurs, certaines conventions collectives contiennent des stipulations qui obligent l'entreprise qui remporte un nouveau contrat avec un client de reprendre l'ensemble des salariés de l'entreprise évincée dès lors qu'ils travaillaient sur le site du client.

Or, la Cour de cassation, dans deux arrêts récents du 15 janvier 2014 et du 16 septembre 2015, a considéré que le transfert conventionnel ne constitue pas une raison objective et pertinente justifiant une différence de rémunération entre salariés. Par conséquent, au nom du principe « à travail égal, salaire égal », si le nouvel employeur ne peut pas justifier cette différence de rémunération, il devra étendre les avantages dont bénéficiaient les salariés du site transféré à l'ensemble de ses propres salariés qui travaillent sur d'autres sites pour d'autres clients.

Afin de faire échec à cette jurisprudence, le Gouvernement a retenu, dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, un amendement présenté par nos collègues députés Éric Alauzet et plusieurs membres du groupe écologiste. En effet, le nouvel article L. 1224-3-2 du code du travail prévoit que si les contrats de travail sont, en application d'un accord de branche étendu, poursuivis entre deux entreprises prestataires se succédant sur un même site, les salariés employés sur d'autres sites de l'entreprise nouvellement prestataire ne sont pas fondés à invoquer les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus avant cette poursuite par les salariés dont les contrats de travail ont été transférés.

II - La position de votre commission

Vos rapporteurs constatent que cet article répond à une forte préoccupation de certains secteurs d'activités, qui ont été confrontés à d'importantes difficultés suite à la jurisprudence de la Cour de cassation qui fait primer le principe d'égalité de rémunération entre salariés, de niveau législatif, sur les stipulations relatives au transfert conventionnel en cas de perte de marché.

Ils considèrent que cet article ne remet pas en cause les droits des salariés et que la condition relative à l'extension par le ministère du travail de la convention collective concernée constitue une garantie suffisante.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ L. 1224-3-1 du même code.

*Article 41 bis**(art. L. 1233-71 du code du travail)***Correction d'une erreur de référence dans le dispositif relatif au congé de reclassement**

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale par l'adoption en commission d'un amendement du rapporteur, corrige une erreur de référence dans le dispositif relatif au congé de reclassement.

I - Le dispositif proposé

Institué aux articles **L. 1233-71** à **L. 1233-76** du code du travail, le **congé de reclassement**, proposé obligatoirement à chaque salarié menacé par un licenciement pour motif économique, a pour objet de lui permettre de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une **cellule d'accompagnement** des démarches de recherche d'emploi.

Ce congé concerne :

- les entreprises ou établissements employant plus de mille salariés ;
- les entités appartenant à un groupe dépassant ce seuil, mentionné à l'article L. 2331-1, ou ayant mis en place un comité d'entreprise européen, tel que défini à l'article L. 2341-4.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de proposer ce congé si le salarié bénéficie d'un congé de mobilité ou si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.

L'article 41 bis, issu d'un amendement adopté en commission à l'Assemblée nationale sur proposition du rapporteur, corrige une **erreur de référence** à l'article L. 1233-71, en remplaçant la mention des entreprises ayant mis en place un comité d'entreprise européen (L. 2341-4) par celle plus précise d'**entreprise de dimension communautaire** (L. 2341-1) et de **groupe de dimension communautaire** (L. 2341-2).

Cet article n'a pas été modifié par le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité.

II - La position de votre commission

Cet article additionnel, qui corrige une erreur de référence n'ayant pas entraîné de difficulté dans l'application des congés de reclassement, n'appelle pas de remarques de la part de vos rapporteurs.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 42

(art. L. 1233-85 et L. 1233-90-1 [nouveau] du code du travail)

**Aménagement des règles relatives aux conventions
de revitalisation des bassins d'emploi**

Objet : Cet article apporte divers aménagements aux règles relatives aux conventions de revitalisation des bassins d'emploi et autorise le ministre chargé de l'emploi à conclure une convention-cadre nationale de revitalisation avec une entreprise qui a mis en œuvre un licenciement collectif concernant au moins trois départements.

I - Le dispositif proposé

Prévues aux articles L. 1233-84 à L. 1233-30 du code du travail, les **conventions de revitalisation des bassins d'emploi** sont obligatoires lorsqu'une entreprise qui emploie plus de mille salariés et qui n'est pas en redressement ou en liquidation judiciaire, ou une entité appartenant à un groupe dépassant ce seuil (*cf.* commentaire de l'article 41 *bis*) procède à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elle est implantée.

Ces conventions sont conclues entre l'entreprise et l'autorité administrative **au plus tard six mois** après la notification du projet de licenciement économique (article L. 1233-85). En pratique, la Direccte négocie et signe ces conventions sous l'autorité du préfet de région.

Ces documents ont pour objet de fixer la **contribution financière** de l'entreprise et les **actions** qu'elle doit réaliser pour atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises situées dans le ou les bassins d'emploi concernés.

En application de l'article L. 1233-86, le montant de cette contribution financière ne peut être inférieur à **deux fois** la valeur mensuelle du **Smic par emploi supprimé**. Toutefois, l'autorité administrative peut arrêter un montant inférieur si l'entreprise est en difficulté. En cas d'absence de convention ou d'accord collectif en tenant lieu, les entreprises concernées doivent verser au Trésor public une contribution égale à **quatre Smic** par emploi supprimé.

L'autorité administrative tient compte des **actions éventuellement mises en œuvre par anticipation** dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'entreprise.

L'article 42 apporte trois modifications aux règles entourant les **conventions de revitalisation des bassins d'emploi**.

Tout d'abord, le **déla**i pour signer ces accords passe de six à **huit mois** à compter de la notification du projet de licenciement économique.

Ensuite, l'autorité administrative devra également tenir compte, lors de la négociation de la convention, des **efforts volontaires** de l'entreprise consignés dans un **document-cadre** conclu avec l'Etat, les modalités d'élaboration de ce document étant définies par décret.

Enfin, à travers la création de l'article **L. 1233-90-1**, le ministre chargé de l'emploi pourra conclure une **convention-cadre nationale** de revitalisation avec une entreprise qui a mis en œuvre un licenciement collectif concernant au moins **trois départements**. La détermination du montant de la contribution financière tiendra compte du nombre total des emplois supprimés. Signée au plus tard **huit mois** à compter de la notification du projet de licenciement, cette convention-cadre doit donner lieu dans les **quatre mois** suivants sa conclusion à une ou plusieurs conventions locales conclues entre le représentant de l'État et l'entreprise.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Outre des modifications rédactionnelles, deux amendements du rapporteur ont été adoptés en commission, tendant à **ramener de huit à six mois** le délai maximal dans lequel la **convention de revitalisation** des bassins d'emploi devait être signée.

Le Gouvernement a par ailleurs retenu deux amendements dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution. Le premier, présenté par notre collègue députée Jeanine Dubié et plusieurs membres du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste, a rendu **obligatoire**, et non plus facultative, la **conclusion d'une convention-cadre nationale** de revitalisation dès lors que les suppressions d'emploi concernent trois départements. Le second, présenté par les mêmes auteurs, **abaisse de huit à six mois**, à compter de la notification du projet de licenciement, le délai pour conclure cette convention-cadre.

III - La position de votre commission

Vos rapporteurs constatent que cet article permettra une meilleure appréhension par les pouvoirs publics des conséquences d'un plan de sauvegarde de l'emploi qui concernent plusieurs sites répartis sur l'ensemble du territoire national.

Ils observent que cet article ne prévoit pas d'augmentation de la contribution financière versée par les entreprises concernées par une convention-cadre nationale de revitalisation par rapport au droit en vigueur.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 43

*(art. 28 de la loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008
généralisant le revenu de solidarité active)*

**Accès aux formations du CNFPT pour les salariés en contrat
d'accompagnement dans l'emploi dans les collectivités territoriales**

Objet : Cet article propose d'étendre aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, conclus dans la fonction publique territoriale, les dispositions applicables aux emplois d'avenir en matière de financement des actions de formation.

I - Le dispositif proposé

Cet article vise à **développer les aides à la formation dont sont bénéficiaires les titulaires de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans les collectivités territoriales**. Il prétend ainsi corriger la divergence qu'entraîne le droit actuel en matière d'accès à la formation entre les deux types de contrats aidés dans le secteur local non marchand, que sont les CAE et les emplois d'avenir.

De façon générale, la formation des agents de la fonction publique territoriale est assurée par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les règles de son financement sont fixées à l'article 12-2 de la loi du 26 janvier 1984¹ : **il repose essentiellement sur une cotisation obligatoire**, dont le taux est fixé à 0,9 % et dont l'assiette est constituée de la rémunération brute des agents titulaires ou contractuels de droit public. Ainsi, les contrats aidés, qui sont des contrats de droit privé, ne font pas partie de cette assiette.

Pourtant, les dispositions législatives à l'origine de ces deux types de contrats prévoient expressément qu'ils font l'objet d'actions de formation. L'article L. 5134-22 du code du travail dispose que les CAE « *prévoient des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé* ». C'est encore plus vrai des emplois d'avenir, dont les obligations de l'employeur en matière de formation sont exprimées de façon plus précise à l'article L. 5134-114 du même code : l'aide versée par l'État à l'employeur est subordonnée à des « *engagements [portant] obligatoirement sur des actions de formation* » et « *en cas de non-respect de ses engagements par l'employeur, notamment en matière de formation, le remboursement de la totalité des aides publiques perçues est dû à l'État* ».

¹ Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Malgré ces exigences, la loi ne prévoit pas de dispositif de financement contraignant pour ces deux dispositifs. Le paragraphe V de l'article 28 de la loi du 1^{er} décembre 2008¹ prévoit dans un premier alinéa que « *les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un CAE et d'un contrat d'avenir, dans les collectivités territoriales ou les établissements publics en relevant, **peuvent** être financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics* ». Cette disposition est aménagée, pour le seul cas des emplois d'avenir, par l'alinéa suivant, introduit par la loi du 26 octobre 2012², qui prévoit que « *les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un [emploi d'avenir] dans les collectivités territoriales ou leurs établissements publics **sont** financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics [...] **ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des [emplois d'avenir] dont le taux est fixé par décret*** ».

Les contrats aidés non marchands conclus par les collectivités territoriales sont donc régis, en matière de formation, par deux systèmes différents. Concernant les emplois d'avenir, l'aide à la formation, systématique, est financée par **une cotisation obligatoire et spécifique**. Pour les CAE, la loi ne prévoit pas de caractère obligatoire au financement des formations, qui dépend de la cotisation versée par les agents titulaires et contractuels de droit public. Les demandes de formations issues de bénéficiaires de CAE doivent donc faire l'objet de **conventions de partenariat financier** signées entre la collectivité territoriale employeur et le CNFPT. Ces conventions, particulières à chaque collectivité, mobilisent fortement les moyens humains et financiers tant de l'employeur que du CNFPT.

L'article 43 propose donc d'harmoniser, à l'article 28 de la loi du 1^{er} décembre 2008, le financement des actions de formation pour les deux types de contrats aidés non marchands pouvant être conclus par les collectivités territoriales :

- au sein du paragraphe V de l'article 28, le premier alinéa traite désormais exclusivement des CAE, le second concerne uniquement les emplois d'avenir,

- **le dispositif relatif aux emplois d'avenir est transposé aux CAE** : le financement des actions de formation devient obligatoire et se fait à l'aide de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et d'une cotisation assise sur les rémunérations des bénéficiaires de CAE qui est créée ici.

¹ Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active.

² Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'a pas modifié cet article.

III - La position de votre commission

Votre commission se montre très favorable à l'amélioration de l'accès à la formation des agents non titulaires de la fonction publique territoriale en CAE.

Article 43 bis A (nouveau)

Habilitation des Esat à recevoir des salariés en période de mise en situation en milieu professionnel

Objet : Cet article additionnel, inséré à la suite de l'adoption de deux amendements identiques présentés par nos collègues Olivier Cigolotti et Philippe Mouiller, étend aux établissements et services d'aide par le travail la possibilité de recevoir des salariés en période de mise en situation en milieu professionnel.

Les amendements COM-33 et COM-44 portant article additionnel après l'article 43 visaient à **habiliter les établissements et services d'aide par le travail (Esat) à devenir des structures d'accueil de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).**

La loi du 5 mars 2014¹ a ouvert la possibilité à toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle de bénéficier, au cours d'un parcours d'insertion, de ces PMSMP. Dans le prolongement du décret du 13 novembre 2014² et de l'arrêté du 13 novembre 2014³ fixant les règles et procédure applicables à ces périodes, une circulaire de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du 14 janvier 2015⁴ a apporté de nouvelles précisions. Elle indique notamment que les Esat peuvent « *prescrire des périodes de mise en situation en milieu professionnel à des personnes qu'ils accueillent au titre du 5° de l'article L. 5135-2 du code du travail* » et que « *la personne accueillie en Esat a un statut d'utilisateur d'établissement médico-social* ».

¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 précitée.

² Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel.

³ Arrêté du 13 novembre 2014 relatif au modèle de déclaration des conventions de mise en situation en milieu professionnel mentionnées à l'article L. 5135-4 du code du travail.

⁴ Circulaire DGEFP n° 01/2015 du 14 janvier 2015 relative à la mise en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Cette circulaire a été ultérieurement précisée par un document « questions-réponses » où elle précise que **l'Esat peut prescrire des PMSMP** aux personnes qu'il accompagne et qui demandent à effectuer ces PMSMP dans le cadre d'un parcours en milieu de travail ordinaire mais que **l'Esat ne peut devenir une structure d'accueil de PMSMP** pour deux raisons :

- si la PMSMP a pour but une immersion en milieu ordinaire, l'Esat ne paraît pas être une structure d'accueil adaptée ;

- dans le cas où la PMSMP s'inscrirait dans un parcours spécifique au travailleur handicapé, la DGEFP répond que ce dispositif, spécialement conçu pour permettre au demandeur d'emploi de se voir attribuer un emploi salarié, n'est pas adapté à l'orientation des personnes handicapées vers des établissements médico-sociaux.

Vos rapporteurs ont évoqué le dispositif de l'article 74 de la loi de financement de sécurité sociale pour 2016¹ visant à instaurer **une mise en situation professionnelle spécifique aux Esat**. Pour cela, il prévoit la couverture du risque accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP), prévue à l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, des « *bénéficiaires de mises en situation dans les [Esat] prescrites par les maisons départementales des personnes handicapées* », levant l'obstacle juridique qui auparavant empêchait que des PMSMP puissent être réalisées en Esat. Le décret d'application de cette mesure étant en cours d'examen par le Conseil d'État, vos rapporteurs ont estimé que ces amendements seraient alors satisfaits. Toutefois, contre l'avis de ses rapporteurs, votre commission les a adoptés.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

¹ Loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Article 43 bis

(art. L. 344-2-5 du code de l'action sociale et des familles)

**Conventionnement des travailleurs handicapés accueillis en Esat
avec un service d'accompagnement à la vie sociale**

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à étendre la possibilité pour le travailleur handicapé accueilli en Esat de bénéficier d'une convention conclue avec un service d'accompagnement à la vie sociale, sans qu'il soit apporté de restriction au type de contrat de travail dont il est signataire.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

L'article L. 344-2-5 du code de l'action sociale et des familles prévoit que toute **personne handicapée accueillie en Esat**, lorsqu'elle conclut un contrat à durée déterminée (CDD) ou un contrat aidé (de type contrat d'accompagnement dans l'emploi ou contrat initiative-emploi), peut bénéficier d'une **convention** entre son employeur, l'Esat et un **service d'accompagnement à la vie sociale** (SAVS), qui définit les conditions dans lesquelles le travailleur handicapé et son employeur reçoivent une aide de la part de l'Esat et du SAVS pendant le déroulement du contrat de travail.

L'article 43 *bis*, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel celui-ci a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, propose **d'étendre ce bénéfice à tout contrat de travail conclu par la personne handicapée**, en y incluant le contrat à durée indéterminée (CDI), le contrat de mise à disposition, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

II - La position de votre commission

La commission se montre très favorable au dispositif proposé par cet article, qui étend à tout type de contrat de travail le bénéfice d'une convention tripartite entre l'Esat, le travailleur handicapé et le SAVS. Il met fin à une rédaction peu adéquate, qui limitait ce suivi aux seuls travailleurs d'Esat signataires d'un CDD ou d'un contrat aidé.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 43 ter

(art. L. 5214-3-1 du code du travail)

**Élargissement des missions des organismes de placement spécialisés
dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées**

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue députée Annie Le Houérou et des membres du groupe socialiste, républicain et citoyen

retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, en cohérence avec l'article 23 ter, élargit les missions des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées en y incluant le maintien de celles-ci dans l'emploi.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

En parallèle de l'article 23 bis, qui introduit le dispositif d'accompagnement spécifique dans l'emploi pour les personnes handicapées en redéfinissant une partie des attributions des organismes de placement (notamment Cap emploi), l'article 43 ter, issu d'un amendement de notre collègue députée Annie Le Houérou et des membres du groupe socialiste, républicain et citoyen, retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel celui-ci a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, propose d'ajouter à ces attributions le « *maintien* » dans l'emploi, en plus de l'accompagnement et du suivi.

Cet élargissement des compétences des Cap emploi vise au décloisonnement des dispositifs et des structures chargées de l'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées. Actuellement, ces missions sont assumées par deux opérateurs :

- Cap emploi, dont le réseau assure une présence d'une structure par département, qui est une composante du service public de l'emploi, et qui se charge principalement des recherches d'emploi et de l'insertion des personnes handicapées ;

- les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth), chargés d'assurer le maintien dans l'emploi, qui sont des prestataires privés titulaires d'une délégation de service public répondant aux appels d'offre émis par l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

En unifiant ces compétences autour de Cap emploi, l'article 43 ter tend à favoriser l'émergence d'un interlocuteur unique tant pour l'employeur que pour le travailleur handicapé. Le redéploiement de ces missions ne devrait présenter pour Cap emploi aucune difficulté d'adaptation, étant donné que deux tiers des associations qui gèrent des Cap emploi sont en même temps gestionnaires de Sameth. L'article ne fait que rassembler sous une même instance une compétence déjà largement partagée.

II - La position de votre commission

Votre commission a approuvé cet article, qui facilitera, en identifiant un interlocuteur unique, le dialogue entre employeur, travailleur handicapé, et service public de l'emploi.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

TITRE V

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Article 44

(art. L. 1225-11, L. 1225-15, L. 1226-2, L. 1226-2-1 [nouveau], L. 1226-4-1, L. 1226-8, L. 1226-10, L. 1226-12, L. 1226-15, L. 1226-20, L. 1226-21, L. 4622-3, L. 4622-11, L. 4622-12, L. 4624-1 à L. 4624-10, L. 4625-1-1 et L. 4624-6 à L. 4624-10 [nouveaux], L. 4745-1 du code du travail ; art. L. 444-2 du code de l'action sociale et des familles et art. L. 717-2 du code rural et de la pêche maritime)

Réforme de la médecine du travail

Objet : Cet article réforme la médecine du travail en substituant à la visite d'aptitude à l'embauche une visite d'information et de prévention réalisée après l'embauche, sauf pour les travailleurs bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée, en assouplissant les règles relatives aux visites périodiques, en instaurant une procédure de contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude devant la juridiction prud'homale et non plus devant l'inspecteur du travail et en rapprochant les régimes d'inaptitude en fonction de l'origine, professionnelle ou non, de celle-ci, notamment pour prévoir la possibilité de rompre le contrat de travail sur le seul fondement de l'avis du médecin du travail qui constaterait que l'état de santé du salarié est incompatible avec tout reclassement dans l'entreprise.

I - Le dispositif proposé

Le présent article réforme la médecine du travail dans le prolongement des dispositions de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi¹. Il reprend en tout ou partie certaines recommandations du rapport du groupe de travail « *Aptitude et médecine du travail* »² visant à adapter les modalités d'intervention des services de santé au travail au contexte de pénurie de la ressource médicale.

Ce rapport souligne les limites tant juridiques que médicales de la notion d'aptitude au poste de travail. Il décrit un système souffrant d'une « *réelle asphyxie* », que traduit le décalage massif entre le nombre de visites médicales à effectuer pour respecter les obligations réglementaires (visites d'embauche, périodiques et de reprise ou pré-reprise, qui imposent la

¹ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

² Rapport de l'inspection générale des affaires sociales, établi par Michel Issindou, Christian Ploton, Sophie Quinton-Fantoni, Anne-Carole Bensadon et Hervé Gosselin, mai 2015.

vérification systématique de l'aptitude du salarié) et le nombre de visites effectivement réalisées. Il constate que ces examens médicaux, qui apparaissent déconnectés des besoins des salariés, préemptent le temps que le médecin du travail est susceptible de passer sur le milieu du travail pour proposer des actions correctrices des conditions de travail et pour ainsi œuvrer véritablement en faveur de la prévention des risques au sein de l'entreprise.

Pour faire face à la démographie préoccupante des médecins du travail et assurer une meilleure priorisation des tâches des services de santé au travail, plusieurs évolutions ont pourtant été engagées dans la période récente :

- depuis la **loi du 20 juillet 2011** relative à l'organisation de la médecine du travail¹, le médecin du travail a vocation à intervenir, au sein du service de santé au travail interentreprises, dans le cadre d'une **équipe pluridisciplinaire** qu'il est chargé d'animer et de coordonner. Cette équipe comprend des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) et des infirmiers et peut être complétée par des assistants de service de santé au travail et des professionnels recrutés après avis du médecin du travail² ;

- la **loi précitée du 17 août 2015** consacre l'existence d'une surveillance médicale dite « *spécifique* » pour 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 ; en cas d'inaptitude du salarié d'origine professionnelle, elle **exonère par ailleurs l'employeur de toute obligation de reclassement** du salarié déclaré inapte lorsque le médecin du travail a établi que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à son état de santé ;

- enfin, la **loi du 26 janvier 2016** de modernisation de notre système de santé³ habilite les **collaborateurs médecins**, médecins non spécialistes en médecine du travail mais engagés dans une formation en vue de l'obtention de cette qualification auprès de l'Ordre des médecins, à exercer, sous l'autorité du médecin du travail tuteur et dans le cadre d'un protocole écrit, les fonctions dévolues au médecin du travail pour la surveillance médicale des salariés, y compris la vérification de l'aptitude du salarié.

Le présent article prend acte de l'insuffisance de ces mesures et procède à un **assouplissement important des dispositions relatives à l'inaptitude et au suivi médical des salariés** :

- dans le cadre d'un **rapprochement des régimes juridiques de l'inaptitude**, qui diffèrent aujourd'hui en fonction de l'origine

¹ Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail.

² Selon la direction générale du travail (DGT), on dénombre dans les services de santé inter-entreprises 154 collaborateurs médecins, 71 internes, 818 infirmiers, 1377 assistants de service de santé au travail et 1116 intervenants en prévention des risques professionnels (au 31 décembre 2013).

³ Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé.

professionnelle ou non de l'accident ou de la maladie, il harmonise les motifs de rupture du contrat de travail en prévoyant la **possibilité, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, de rompre le contrat de travail sur le seul fondement de l'avis du médecin du travail qui constaterait que l'état de santé du salarié n'est pas compatible avec un reclassement. Cette possibilité est également étendue aux salariés en contrat à durée déterminée (CDD)**. La rupture du contrat de travail sera ainsi possible lorsque l'avis du médecin du travail comporte la mention expresse que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise ; dans ces situations, l'employeur sera dispensé de son obligation de reclassement ;

- **il supprime la visite d'aptitude à l'embauche, qu'il remplace par une visite d'information et de prévention** effectuée après l'embauche par le médecin du travail ou un professionnel de santé membre de l'équipe pluridisciplinaire, dans un délai fixé par voie réglementaire ;

- **l'examen médical d'embauche est toutefois maintenu pour les salariés occupant un poste à risque et qui bénéficient d'une surveillance médicale renforcée** ; il doit obligatoirement être réalisé avant l'embauche ;

- **il remplace l'examen périodique qui a lieu tous les vingt-quatre mois par un suivi dont les modalités sont adaptées** par le médecin lui-même en fonction des conditions de travail et des caractéristiques du salarié ;

- **s'agissant de la constatation de l'inaptitude, il prévoit la nécessité d'une seule visite de reprise**, au lieu de deux visites espacées de deux semaines aujourd'hui ;

- **en ce qui concerne la contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude, il substitue au recours administratif prévu par le droit actuel un recours devant la juridiction prud'homale** qui serait chargée de désigner un médecin-expert dont la décision se substituerait à celle du médecin du travail.

Le tableau ci-dessous synthétise les recommandations du rapport du groupe de travail « *Aptitude et médecine du travail* » dont le présent article s'inspire ou qu'il reprend à son compte.

**Recommandations de la mission « Aptitude et médecine du travail »
reprises en tout ou partie par le projet de loi**

Recommandation du groupe de travail	Mesure prévue dans le projet de loi
Vérification de l'aptitude à l'embauche	
<p>N° 4 : Prévoir un contrôle de l'aptitude des salariés devant occuper un poste de sécurité, avant l'embauche.</p> <p>Ce contrôle serait réalisé par un médecin différent du médecin du travail qui assure le suivi du salarié.</p>	<p>Le projet de loi prévoit une surveillance médicale renforcée pour les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers (et non seulement pour les postes de sécurité), qui comporte un examen d'aptitude réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement.</p> <p>Contrairement à la recommandation du groupe de travail, le projet de loi prévoit que cet examen est réalisé par le médecin du travail sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin (comme dans le secteur des transports par exemple).</p>
<p>N° 5 : En substitution de la visite d'embauche actuelle, instaurer une visite obligatoire d'information et de prévention pour tous les salariés en contrat depuis 3 mois ou plus, réalisée par l'infirmier de santé au travail sous l'autorité fonctionnelle du médecin du travail et donnant lieu à une attestation nominative de suivi de santé.</p>	<p>Le projet de loi supprime la visite médicale d'embauche qu'il remplace par une visite d'information et de prévention réalisée après l'embauche par l'un des professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire.</p>
<p>N° 6 : Prévoir que la visite d'information et de prévention doit avoir lieu dans les 3 mois pour les salariés occupant un poste à risque et dans les 6 mois pour les autres.</p>	<p>Le projet de loi renvoie à un décret la définition des délais dans lesquels cette visite doit être réalisée.</p>
Visites périodiques	
<p>N° 12 : Prévoir une visite médicale périodique au minimum tous les cinq ans pour les salariés, en dehors des situations justifiant une surveillance médicale renforcée ou des salariés occupant un poste de sécurité.</p>	<p>Le projet de loi supprime le principe des visites périodiques tous les deux ans. Contrairement à la recommandation, il est prévu que le médecin du travail adapte lui-même les modalités et la fréquence du suivi médical aux caractéristiques du salarié, de son poste de travail et de l'environnement de travail.</p>
Mesures individuelles proposées par le médecin du travail	
<p>N° 19 : Modifier l'article L. 4624-1 du code du travail afin d'en faire le support juridique de l'intervention du médecin du travail, hors avis d'inaptitude, en permettant au médecin du travail de formuler des propositions concernant l'adaptation du poste de travail ou de proposer un reclassement.</p> <p>Pour sécuriser la rédaction de ces propositions quand elles entraînent une restriction significative des tâches exercées, prévoir l'aide du service de santé au travail et organiser le dialogue entre l'employeur et le médecin du travail.</p>	<p>Le projet de loi modifie l'article L. 4624-1 pour modifier les termes selon lesquels le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement de poste.</p> <p>Le texte prévoit expressément les échanges du médecin du travail avec les salariés et l'employeur et formalise l'aide apportée à l'employeur pour mettre en œuvre les propositions du médecin.</p>

Recommandation du groupe de travail	Mesure prévue dans le projet de loi
Portée de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude	
<p>N° 21 : Modifier les conditions de constatation de l'inaptitude en introduisant des conditions de fond à la possibilité de constatation de l'inaptitude concernant la recherche du consentement du salarié, sauf danger grave pour sa santé ou celle de tiers, et celle des solutions de maintien dans l'emploi du salarié, en exonérant l'employeur de toute recherche de reclassement lorsque l'inaptitude correspond à une mesure thérapeutique d'éloignement de la situation de travail. Encadrer juridiquement l'inaptitude temporaire.</p>	<p>Le projet de loi prévoit que l'inaptitude intervient après une étude de poste et des échanges avec le salarié et l'employeur.</p> <p>Celui-ci serait dispensé de l'obligation de reclassement lorsque le médecin du travail constate que le salarié est inapte à tous les postes de l'entreprise ou que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.</p>
<p>N° 24 : Prévoir que le refus par le salarié des propositions d'adaptation du poste de travail ou de reclassement de l'employeur, lorsqu'elles sont conformes aux préconisations du médecin du travail et qu'elles n'entraînent pas de modification du contrat de travail constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement et, si le salarié est licencié pour inaptitude, qu'en raison de ce refus l'employeur soit présumé avoir satisfait à son obligation de recherche de reclassement.</p>	<p>Le projet de loi instaure une présomption de satisfaction de l'obligation de reclassement au bénéfice de l'employeur. Celui-ci est présumé avoir satisfait à son obligation de reclassement quand il a proposé, dans les conditions prévues par l'article L. 1226-10, « <i>un poste prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail</i> ».</p> <p>En revanche, le texte ne prévoit pas que le refus par le salarié de la proposition d'adaptation du poste ou de reclassement constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.</p>
Procédure de contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude	
<p>N° 22 : Modifier les modalités de recours de l'employeur ou du salarié contre les préconisations du médecin du travail ou son avis d'inaptitude en le confiant plutôt à une commission médicale régionale, composée de médecins du travail, et non plus à l'inspecteur du travail.</p>	<p>Le projet de loi modifie les modalités de recours sans pour autant reprendre la recommandation du groupe de travail. Il remplace l'actuelle procédure de recours devant l'inspecteur du travail par une procédure de recours devant le conseil de prud'hommes statuant en référé sur une demande de désignation d'un médecin-expert dont l'avis se substitue à celui du médecin du travail.</p>
Procédure de constatation de l'inaptitude	
<p>N° 23 : Retenir le principe de la constatation de l'inaptitude en une seule visite, sauf si le médecin du travail en décide autrement. Auquel cas, la seconde visite a lieu dans un délai maximum de 15 jours.</p>	<p>Le projet de loi prévoit que l'inaptitude pourra être constatée à l'issue d'une seule visite médicale après notamment la réalisation d'une étude de poste et des échanges entre le salarié et l'employeur.</p>

Source : Commission des affaires sociales du Sénat

L'article 44 du projet de loi comporte quatre paragraphes.

Le **paragraphe I** modifie le titre II du livre II de la première partie du code du travail, qui regroupe les dispositions relatives à la formation et à l'exécution du contrat de travail. Il harmonise les régimes de l'inaptitude, qui divergent aujourd'hui en fonction de l'origine professionnelle ou non de celle-ci, révisé les obligations de reclassement qui pèsent sur l'employeur et redéfinit dans ce cadre les conditions de rupture du contrat de travail. Il actualise les dispositifs spécifiques à certaines catégories de travailleurs (salariés en contrat à durée déterminée, travailleurs intérimaires, femmes en état de grossesse ou ayant accouché).

Le **paragraphe II** réforme les dispositions relatives au suivi médical des travailleurs en réservant la visite d'aptitude systématique à l'embauche aux salariés les plus exposés aux risques professionnels. Il réforme la procédure de constatation de l'inaptitude et modifie les voies de recours contre les décisions du médecin du travail.

Le **paragraphe III** concerne l'adaptation de la réforme aux salariés agricoles.

Le **paragraphe IV** précise les dates d'entrée en vigueur des dispositions précédentes.

A. Le rapprochement des régimes juridiques de l'inaptitude (I)

Le droit en vigueur fait cohabiter deux régimes de l'inaptitude qui diffèrent selon l'origine, professionnelle ou non, de l'accident ou de la maladie. Les articles L. 1226-2 à L. 1226-4-3 du code du travail fixent les règles applicables à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel. Le régime de l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est quant à lui régi par les articles L. 1226-10 à L. 1226-12 du même code.

Le présent article tend à harmoniser ces deux régimes en ce qui concerne l'obligation de reclassement à laquelle sont soumis les employeurs et les possibilités de rupture du contrat de travail.

1. L'inaptitude d'origine non professionnelle (1° à 5° du I)

a) Le régime actuel de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle

L'article L. 1226-2 du code du travail définit l'obligation de reclassement comme le fait pour l'employeur de **proposer au salarié « un autre emploi approprié à ses capacités »**. Cette obligation vaut à partir du moment où le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre son emploi « à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel » (alinéa 1^{er}).

Sa mise en œuvre répond à deux conditions :

- d'une part, la proposition de l'employeur doit **tenir compte des conclusions écrites du médecin du travail** et des indications de celui-ci « *sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise* » (alinéa 2).

- d'autre part, « *l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail* » (alinéa 3).

b) Les modifications apportées par le 3° du I aux conditions de mise en œuvre de l'obligation de reclassement

Le 3° du I apporte plusieurs précisions sur les conditions de mise en œuvre de l'obligation de reclassement tout en alignant les droits des salariés déclarés inaptes au titre d'une maladie ou d'un accident non professionnel sur ceux prévus pour les salariés concernés par une inaptitude d'origine professionnelle.

Quatre séries de modifications sont proposées.

- Le *a)* modifie le premier alinéa de l'article L. 1226-2 :

- il supprime la précision relative au moment à partir duquel doit être mise en œuvre l'obligation de reclassement. **Celle-ci n'interviendra plus nécessairement lorsque l'inaptitude est déclarée à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail**, dans le cadre d'une visite de reprise, mais dès lors que le salarié est déclaré inapte quel que soit le moment où le médecin le déclare comme tel et que l'avis d'inaptitude suive ou non une période de suspension du contrat ;

- il **substitue au terme d'« emploi » celui de « poste »**. L'inaptitude porterait ainsi sur l'impossibilité de reprendre non plus l'emploi mais le poste précédemment occupé. Symétriquement, l'employeur devrait proposer non pas « *un autre emploi* » mais « *un autre poste* » approprié aux capacités du salarié ;

- il opère une coordination avec une modification introduite au 6° du II en ce qui concerne la constatation de l'inaptitude (référence à l'article L. 4624-4).

- Le *b)* modifie le deuxième alinéa de l'article L. 1226-2 afin de prévoir **l'obligation pour l'employeur de consulter les délégués du personnel** avant de formuler une proposition de reclassement.

Le droit en vigueur ne prévoit expressément cette obligation qu'en cas d'inaptitude d'origine professionnelle. La jurisprudence a précisé que la consultation préalable des délégués du personnel constitue une formalité

substantielle, en l'absence de laquelle le licenciement doit être refusé¹. La consultation doit avoir lieu même si le reclassement est impossible². L'avis doit être recueilli après les deux examens médicaux espacés de deux semaines³. Enfin, l'avis des délégués du personnel concluant à une impossibilité de reclasser n'exonère pas l'employeur de rechercher l'existence d'une telle possibilité⁴.

Le même **b)** remplace le terme d' « *aptitude* » par celui de « *capacité* ». Ce changement est en concordance avec les modifications apportées par le II du présent article aux règles relatives à la visite d'aptitude à l'embauche.

- Le **c)** insère un nouvel alinéa afin de prévoir, comme pour l'inaptitude d'origine professionnelle, que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, « *le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté* ».

- Enfin, le **d)** modifie, au dernier alinéa de l'article L. 1226-2, le champ des possibilités auxquelles l'employeur peut recourir pour mettre en œuvre le reclassement. En l'état actuel du droit, le reclassement peut être opéré, selon une formulation large, dans le cadre de « *mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail* ». Selon la jurisprudence, la recherche doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel⁵.

Le projet de loi **restreint cette liste en supprimant la référence aux mutations pour privilégier de manière plus ciblée les « mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de postes existants, ou d'aménagement du temps de travail ».**

Le **d)** remplace par ailleurs, comme au **a)**, le terme d' « *emploi* » par celui de « *poste* ».

c) Les assouplissements apportés par les 4° et 5° aux règles de licenciement en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle

- **Les motifs de rupture précisés au 4°**

Le 4° insère un **article L. 1226-2-1 nouveau** qui prévoit les conditions de rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

¹ CE 22 mai 2002.

² Soc. 21 février 1990.

³ Soc. 15 octobre 2002.

⁴ Soc. 10 novembre 1993.

⁵ Soc. 19 mai 1998.

A l'heure actuelle, ces précisions font largement défaut dans le code du travail. Les règles régissant le licenciement en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle peuvent en partie se déduire des articles L. 1226-4 et L. 1226-4-1 du code. Le premier prévoit qu'en l'absence de reclassement ou de licenciement à l'expiration d'un délai d'un mois suivant la date de l'examen médical de reprise, l'employeur est tenu de verser au salarié le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Le second définit les règles de prise en charge des indemnités dues au salarié en cas de licenciement prononcé en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

En l'absence de règles précises, les juges ont appliqué à l'inaptitude d'origine non professionnelle les règles en vigueur pour le licenciement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, telles qu'elles sont prévues par l'article L. 1226-12 du code. Celui-ci dispose que le salarié déclaré inapte peut être licencié lorsque le reclassement est impossible ou lorsque le salarié a refusé la proposition de reclassement. La jurisprudence considère par ailleurs qu'un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher les possibilités de reclassement, indépendamment de la position prise par le salarié¹.

L'article L. 1226-2-1 nouveau oblige l'employeur à communiquer, par écrit, au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement lorsqu'il est dans l'impossibilité de proposer un autre poste. La rupture du contrat de travail est possible dans les quatre hypothèses suivantes :

- l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un autre poste au salarié ;

- l'employeur justifie du refus par le salarié du poste proposé ;

- l'avis du médecin du travail comporte la mention expresse que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ;

- l'avis du médecin du travail comporte la mention expresse que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.

La mention de la dernière hypothèse permet d'étendre à l'inaptitude d'origine non professionnelle, l'assouplissement des conditions de licenciement pour inaptitude professionnelle, engagé par la loi relative au dialogue social et à l'emploi et poursuivi au 8° du présent I.

Il est précisé que l'obligation de reclassement est considérée comme remplie lorsqu'un poste prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail a été proposé par l'employeur dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 précité.

¹ Soc. 10 mars 2004.

Cette précision, recommandée par le rapport du groupe de travail « *Aptitude et médecine du travail* », se substitue à la solution retenue par la jurisprudence qui veut que la preuve de l'impossibilité de reclassement incombe à l'employeur indépendamment de l'origine de l'inaptitude.

Enfin, l'article L. 1226-1 nouveau renvoie au chapitre II du titre III du code du travail, relatif au licenciement pour motif personnel, en ce qui concerne la procédure à respecter par l'employeur s'il rompt le contrat de travail (entretien préalable, notification du licenciement).

- Le 5° prévoit une mesure de coordination à l'article L. 1226-4-1 pour tenir compte de la création de l'article L. 1226-2-1 nouveau. L'article L. 1226-4-1 dispose qu'en cas de licenciement dans le cas visé à l'article L. 1226-4 précité, « *les indemnités dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation* ». La référence à l'article L. 1226-4 est remplacée par celle à l'article L. 1226-4-1.

2. L'inaptitude d'origine professionnelle (6° à 11° du I)

a) *L'assouplissement des règles relatives à la constatation de l'inaptitude d'origine professionnelle et à l'obligation de reclassement (6° et 7°)*

• La protection du salarié contre la rupture après une suspension du contrat de travail (6°)

L'article L. 1226-8 du code du travail prévoit que « *lorsque, à l'issue des périodes de suspension consécutives à un accident ou une maladie d'origine professionnelle, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.* »

Le 6° du I modifie cette disposition pour tenir compte des critiques formulées à l'encontre de la visite médicale d'aptitude par le rapport du groupe de travail « *Aptitude et médecine du travail* » ainsi que des changements déjà opérés par la loi du 17 août 2015. Celle-ci a recentré les missions du médecin du travail sur la vérification d'aptitude des salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers. Pour les autres salariés, le rapport du groupe de travail souligne l'effet pervers de la déclaration d'aptitude, qui conduirait à affaiblir l'incitation de l'employeur à développer les efforts de prévention dans l'entreprise, et recommande de privilégier le constat d' « *inaptitude* ». Le paragraphe II du présent article, qui supprime la visite d'aptitude, s'inscrit dans cette perspective.

La nouvelle rédaction de l'article L. 1226-8 permet au salarié de retrouver son emploi ou un emploi similaire à l'issue des périodes de suspension **sauf s'il est déclaré « inapte dans les situations définies à l'article L. 1226-10 »** modifié à la subdivision suivante.

- **L'obligation de reclassement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (7°)**

Le 7° modifie l'article L. 1226-10 relatif aux conditions de mise en œuvre de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

De manière **symétrique à l'article L. 1226-2 relatif au reclassement en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle** (cf. le 3° *supra*), l'article L. 1226-10 dispose que l'obligation de reclassement intervient « *lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment* ».

La proposition de l'employeur doit tenir compte, après avis des délégués du personnel, des conclusions écrites du médecin du travail et de ses indications « *sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise* ». Dans les entreprises qui comptent cinquante salariés ou plus, les indications du médecin du travail portent également sur « *l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté* » (alinéa 2).

Enfin, l'employeur doit proposer un emploi « *aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail* ». La jurisprudence considère que la recherche des possibilités de reclassement du salarié doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel¹.

Selon une approche similaire à celle adoptée pour les évolutions proposées à l'article L. 1226-2, le 7° du I apporte trois séries de modifications à l'article L. 1226-10.

Le **a)** modifie le premier alinéa afin que l'obligation de reclassement soit mise en œuvre non plus à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail mais **dès le moment où le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**. Le terme « *emploi* » est remplacé par celui de « *poste* ». A des fins de cohérence, un renvoi est opéré à l'article L. 4624-4 relatif à la constatation de l'inaptitude dont le 6° du II du présent article révisé les modalités.

Le **b)** modifie le deuxième alinéa en remplaçant la notion d'« *aptitude* » par celle de « *capacité* ». L'avis du médecin du travail portera désormais non plus sur l'aptitude mais sur la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Pour une meilleure cohérence rédactionnelle, il est désormais précisé que la formation proposée au salarié dans les entreprises d'au moins cinquante salariés vise à le préparer à occuper un poste adapté.

¹ Soc. 24 octobre 1995.

Enfin, le *c*) restreint, au dernier alinéa de l'article L. 1226-10, le champ des possibilités auxquelles l'employeur peut recourir pour mettre en œuvre le reclassement. Il **supprime le reclassement par voie de mutation** et cible les « *mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de postes existants, ou d'aménagement du temps de travail* ».

b) Les assouplissements apportés aux règles de licenciement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (8° et 9°)

Le 8° modifie l'article L. 1226-12 relatif aux conditions de licenciement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle. Celui-ci prévoit aujourd'hui trois hypothèses dans lesquelles l'employeur peut rompre le contrat de travail lorsque le reclassement est impossible :

- l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi ;
- le salarié refuse l'emploi proposé ;

- l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé (hypothèse introduite par la loi du 17 août 2015).

Le *b*) du 8° complète cette liste par l'ajout d'une quatrième hypothèse **permettant la rupture du contrat de travail si la mention selon laquelle l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise figure expressément dans l'avis du médecin du travail.**

Cette modification permet une harmonisation des motifs de licenciement entre le régime prévu pour l'inaptitude d'origine professionnelle et celui prévu pour l'inaptitude d'origine non professionnelle.

Le *a*) remplace la notion d' « emploi » par celle de « poste ».

Le *c*) insère un nouvel alinéa qui précise que l'obligation de reclassement est satisfaite dès lors que « *l'employeur a proposé, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, un poste prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.* »

Le 9° apporte des modifications de référence et d'ordre rédactionnel à l'article L. 1226-15 qui concerne les sanctions applicables à l'employeur en cas de non-respect des obligations de reclassement.

c) Les modifications apportées au régime de l'inaptitude d'origine professionnelle pour les salariés en contrat à durée déterminée (10° et 11°)

Le 10° étend aux salariés en contrat à durée déterminée (CDD) les assouplissements apportés au régime de l'inaptitude d'origine professionnelle s'agissant des motifs de rupture du contrat de travail.

L'article L. 1226-20 énumère aujourd'hui deux hypothèses dans lesquelles l'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié titulaire d'un CDD et déclaré inapte consécutivement à un accident du travail ou une maladie professionnelle :

- l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi (dans les conditions prévues aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11) ;
- le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions.

Le **b)** prévoit deux autres hypothèses liées à l'avis du médecin du travail :

- l'avis mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ;
- cet avis mentionne expressément que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.

Le **a)** opère une coordination.

Le 11° modifie l'article L. 1226-21 du code du travail qui prévoit le droit du salarié du CDD à une indemnité lorsqu'il a été licencié par l'employeur après avoir été « *déclaré apte* » à l'issue des périodes de suspension. Il n'est plus fait référence au salarié « *déclaré apte* » mais au salarié qui « *n'est pas déclaré inapte* ».

3. L'actualisation des dispositions spécifiques à certaines catégories de travailleurs (1° et 2°)

Les 1° et 2° du I ajustent les règles applicables aux salariées en état de grossesse ou ayant accouché et qui travaillent de nuit ou qui sont exposées à des risques particuliers, afin de tenir compte des modifications apportées par le 7° du même I aux dispositions relatives à l'obligation de reclassement.

Le droit en vigueur protège ces deux catégories de travailleurs en définissant les conditions dans lesquelles les salariées concernées ont droit à un changement temporaire d'affectation à leur demande ou sur demande du médecin du travail.

a) Les salariées en état de grossesse ou ayant accouché et qui travaillent de nuit (1°)

L'article L. 1225-9 du code du travail prévoit que la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché et qui travaille de nuit doit être affectée à sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal. Un tel changement d'affectation est également de droit lorsque le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec cet état. Il ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

L'article L. 1225-10 dispose qu'en cas d'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée, l'employeur lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat.

L'article L. 1225-11 précise que les dispositions des deux articles précités ne font pas obstacle à l'application des dispositions relatives à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté (article L. 1225-4), au congé de maternité (article L. 1225-17), à l'interdiction d'emploi postnatal et prénatal (article L. 1225-29), à **l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel, constatée par le médecin du travail (article L. 1226-2) et aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail (article L. 4624-1).**

Le *a*) du 1° du I du présent article complète cette énumération par l'ajout de l'article L. 1226-10 relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le *b*) du même 1° opère une coordination rendue nécessaire par les modifications introduites par le 6°.

b) Les salariées en état de grossesse ou ayant accouché et qui sont exposées à des risques particuliers (2°)

Les articles L. 1225-12 à L. 1225-14 du code du travail prévoient un régime protecteur analogue pour les salariées en état de grossesse, médicalement constaté ou ayant accouché et qui sont exposées à des risques particuliers : obligation de proposer un autre emploi compatible avec cet état, recours à des mesures temporaires d'aménagement de poste ou d'affectation à un autre poste sans diminution de la rémunération, obligation pour l'employeur de préciser les motifs qui s'opposent au recours à une affectation temporaire, garanties de rémunération pendant la suspension du contrat de travail.

L'article L. 1225-15 du même code précise que les dispositions des trois articles précités ne font pas obstacle à l'application des dispositions relatives à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté (article L. 1225-4), à **l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel, constatée par le médecin du travail (article L. 1226-2), et aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail (article L. 4624-1).**

Le *a*) du 2° du I du présent article complète cette énumération par l'ajout de l'article L. 1226-10 relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le *b)* du même 2° opère une coordination avec les modifications réalisées au 6°.

B. La réforme du suivi médical des salariés (II)

Le paragraphe II réforme le suivi médical des salariés.

1. Les précisions apportées au rôle du médecin du travail quant à la sécurité des tiers (1° du II)

L'article L. 4622-3 du code du travail définit le rôle du médecin du travail comme étant « *exclusivement préventif* » et visant deux catégories de personnes :

- les travailleurs eux-mêmes, dont « *toute altération de la santé* » doit être évitée « *notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé* » ;

- et, depuis la loi du 17 août 2015 à l'initiative de notre collègue député Michel Issindou, **les tiers, dont « toute atteinte à la sécurité » doit également être évitée.** Cette formulation a fait l'objet de critiques portant sur son caractère imprécis et potentiellement trop large par rapport aux missions des services de santé au travail dont le champ d'action doit rester limité à l'environnement de travail. L'intention était de viser les « *salariés occupant des postes dits de sécurité et susceptibles de compromettre, du fait de leur maladie, non seulement leur propre sécurité, mais également celle des tiers* » comme les pilotes de ligne ou les « *conducteurs de grue transportent des plaques au-dessus d'une école* »¹.

Pour assurer plus de précision, le **1° du II** recentre le rôle du médecin du travail sur les tiers présents dans l'environnement de travail immédiat des salariés. L'article L. 4622-3 ne vise ainsi plus « *toute atteinte à la sécurité des tiers* » mais « *tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail* ».

2. La refonte des dispositions relatives au suivi médical (2° à 8°)

a) Les dispositions de coordination (2° à 4°)

Les 2° à 4° du II procèdent aux coordinations et précisions rendues nécessaires par les dispositions suivantes du II.

Au 2°, l'article L. 4624-2 relatif au dossier médical en santé au travail devient l'article L. 4624-8 et une coordination est effectuée pour assurer un renvoi aux articles appropriés du code.

Au 3°, l'article L. 4624-3 relatif aux suites à donner aux mesures de prévention proposées par le médecin du travail s'il constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, devient l'article L. 4624-9.

¹ Intervention de M. Michel Issindou, député, compte rendu des débats de la deuxième séance du jeudi 28 mai 2015, Assemblée nationale.

Le 4° abroge l'article L. 4624-4. Celui-ci prévoit une « *surveillance médicale spécifique* » pour les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et pour les salariés dont la situation personnelle le justifie. Il renvoie la définition des modalités d'identification de ces salariés et de la surveillance médicale à un décret en Conseil d'Etat. Ces dispositions sont refondues dans une nouvelle rédaction au sein d'un article L. 4624-2 entièrement réécrit selon la version proposée au 6° du présent II.

Le 5° modifie l'article L. 4624-5. Celui-ci renvoie à des décrets en Conseil d'Etat le soin de préciser les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail ainsi que les conditions d'application du chapitre du code du travail relatif aux actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail. Cet article devient l'article L. 4624-10. Il est complété afin que ces décrets précisent également en particulier les modalités du nouveau suivi médical individuel (simple ou renforcé) défini par les dispositions suivantes du projet de loi.

b) La suppression de la visite médicale d'aptitude systématique, sauf pour les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée, la réforme de la procédure de constatation de l'inaptitude et la révision de la procédure de contestation de l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude (6° à 8°)

Le 6° du II procède à une refonte intégrale de l'article L. 4624-1 du code du travail en faisant remonter du niveau réglementaire au niveau législatif les dispositions définissant le cadre général applicable au suivi médical individuel des salariés. Le 7° réforme la procédure de constatation de l'inaptitude, qu'il déplace également dans la partie législative du code. Le 8° modifie la procédure de contestation de l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude dont la première étape ne se déroulerait, non plus devant l'inspecteur du travail, mais en référé devant la juridiction prud'homale qui serait chargée de désigner un médecin-expert dont l'avis se substituerait à celui du médecin du travail.

- Le droit en vigueur

En vertu de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur est soumis à une obligation de sécurité de résultat pour assurer la protection de la santé des travailleurs dans l'entreprise¹. A ce titre, chaque travailleur doit pouvoir bénéficier d'un suivi individuel de son état de santé et l'employeur est tenu d'organiser des services de santé au travail dont les actions et les moyens sont définis aux articles L. 4624-1 à L. 4624-5.

¹ Cass. soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535P.

L'actuel article L. 4624-1 du code du travail

Cet article, modifié par la loi du 20 juillet 2011¹ avant de faire à nouveau l'objet de plusieurs modifications successives au cours de l'année écoulée, fixe les principes essentiels qui président aux mesures individuelles que le médecin du travail peut proposer pour adapter le travail au salarié.

Celui-ci 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* ». Depuis la loi du 17 août 2015, il est précisé qu'« *il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi* » (alinéa 1^{er}).

« *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* » (alinéa 2).

« *En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail* ». Depuis la même loi, il est précisé que l'autre partie est informée de ce recours et que « *l'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail* ». (alinéa 3).

Enfin, la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé a inséré un nouvel alinéa prévoyant la présence de données selon le sexe dans le rapport annuel d'activité établi par le médecin du travail, selon des modalités définies par un arrêté du ministre chargé du travail (alinéa 4).

Si l'article L. 4624-4 prévoit, depuis la loi du 17 août 2015, une « surveillance médicale spécifique » pour les salariés affectés à des postes à risques, leurs collègues ou des tiers et pour « les salariés dont la situation personnelle le justifie », les règles de droit commun relatives au suivi individuel de l'état de santé du salarié sont définies dans la partie réglementaire du code. Les modalités d'identification des salariés devant bénéficier d'une surveillance médicale spécifique et les modalités de cette surveillance sont elles aussi déterminées par voie réglementaire (décret en Conseil d'Etat).

Les règles en vigueur relatives au suivi individuel de l'état de santé du salarié, à la déclaration d'inaptitude et à la contestation de l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude

- La visite d'embauche

Tout salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai (article R. 4624-10). Cependant, le salarié soumis à une surveillance médicale renforcée bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauche.

¹ Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée sont énumérés à l'article R. 4624-18 et à l'article L. 6511-1 du code des transports : d'une part, **les travailleurs mineurs, les femmes enceintes, les salariés exposés à l'amiante, aux rayonnements ionisants, au plomb, au risque hyperbare, au bruit, aux vibrations, aux agents biologiques, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ainsi que les travailleurs handicapés,** et d'autre part, **les commandants, pilotes, mécaniciens et toute personne assurant la conduite d'un aéronef.**

Les objectifs de l'examen médical d'embauche sont définis à l'article R. 4624-11 qui mentionne en premier lieu la nécessité « *de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter* ». Les autres objectifs sont de proposer éventuellement des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes, de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs, d'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire, de sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

- Les visites périodiques

L'article R. 4624-16 prévoit que le salarié bénéficie ensuite d'examens médicaux périodiques par le médecin du travail **au moins tous les vingt-quatre mois**¹. L'objectif poursuivi est de « *s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé et de l'informer sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire* ».

En dehors des examens périodiques, un examen du salarié par le médecin du travail est de droit à sa demande ou à la demande de l'employeur (article R. 4624-17).

Pour les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée, le médecin du travail détermine lui-même, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes, la fréquence des examens, sans que celle-ci puisse excéder vingt-quatre mois.

- Les visites de reprise et de pré-reprise

Tout salarié bénéficie d'un examen par le médecin du travail après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle et une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel (article R. 4624-22). Pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié (R. 4624-20).

¹ Depuis le 1^{er} juillet 2012, cette périodicité peut être portée au-delà de 24 mois, lorsque l'agrément du service de santé le prévoit et à la condition que soient mis en place des entretiens infirmier et des actions pluridisciplinaires annuelles.

- La déclaration d'inaptitude

L'article R. 4624-31 définit la procédure par laquelle le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail. Trois conditions sont requises : avoir réalisé une étude de ce poste, effectué une analyse des conditions de travail dans l'entreprise, et **fait passer au salarié deux examens médicaux espacés de deux semaines** et éventuellement accompagnés d'examens complémentaires. Si ces conditions ne sont pas respectées, le licenciement peut être annulé car il aura été motivé par une inaptitude irrégulièrement constatée¹.

- La contestation de l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude

En application de l'article L. 4624-1, l'article R. 4624-35 prévoit qu'en cas de contestation de l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de deux mois à l'inspecteur du travail dont relève l'établissement qui emploie le salarié. L'article R. 4624-36 précise que la décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un délai de deux mois devant le ministre chargé du travail. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin-inspecteur du travail.

• Les dispositions du projet de loi

Les 6° à 8° du II du présent article remplacent les dispositions actuelles de l'article L. 4624-1 par les articles L. 4624-1 à L. 4624-7, qui sont, selon les cas, entièrement réécrits ou nouveaux.

Dans la nouvelle rédaction qui en est proposée au 6°, l'article **L. 4624-1** se compose de trois alinéas.

Le premier alinéa énonce le principe selon lequel chaque travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé. Celui-ci est assuré par le médecin du travail et, sous son autorité, par les autres professionnels de santé membres de l'équipe pluridisciplinaire. Le collaborateur médecin et l'infirmier sont expressément désignés.

Le deuxième alinéa **supprime la visite médicale d'aptitude systématique auprès du médecin du travail, qu'il remplace par une « visite d'information et de prévention » effectuée après l'embauche « par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa »**. En rupture avec le droit actuel, cette première visite médicale ne sera plus réservée au médecin du travail ou au collaborateur médecin mais pourra également être réalisée par l'infirmier par exemple. La définition du délai dans lequel cette visite doit intervenir est renvoyée à un décret en Conseil d'Etat.

Le troisième alinéa **remplace l'obligation d'un examen périodique tous les vingt-quatre mois par un suivi adapté au contexte** : les modalités et la périodicité du suivi seront désormais ajustées en fonction des conditions de travail, de l'état de santé du travailleur, de son âge, ainsi que des risques professionnels auxquels il est exposé.

¹ Cass., soc., 20 septembre 2006, n° 05-40.526P.

Les dispositions du dernier alinéa de l'actuel article L. 4624-1, relatives au contenu du rapport annuel du médecin du travail, sont supprimées.

- Dans la nouvelle rédaction qui en est proposée au 7°, l'article **L. 4624-2** pose le principe de l'examen médical d'aptitude pour les salariés occupant des postes à risque. Il se compose de deux paragraphes.

Le **I** fait bénéficier *« tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail »* d'un **suivi individuel renforcé** de son état de santé. Celui-ci remplace la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

Le **II** les fait bénéficier d'un **examen médical d'aptitude** selon les modalités suivantes :

- l'examen a lieu **avant l'embauche** ;

- il est réalisé **par le médecin du travail** *« sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin »* ;

- l'objectif est *« de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou sa sécurité, celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail »*.

La visite médicale d'aptitude, désormais obligatoirement réalisée avant l'embauche, est ainsi recentrée sur les seuls salariés à risque, leurs collègues et les tiers directs.

Dans la nouvelle rédaction qui en est proposée, l'article **L. 4624-3** précise que le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mentale du travailleur. Cette proposition se fait par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur.

Dans la nouvelle rédaction qui en est proposée, l'article L. 4624-4 réforme la procédure de constatation de l'inaptitude par le médecin du travail. Quatre conditions sont désormais prévues pour déclarer le salarié inapte :

- le médecin du travail doit *« avoir procédé ou avoir fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste »* ;

- il doit *« avoir échangé avec le salarié et l'employeur »* ;

- il a ensuite constaté *« qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible »* ;

- et *« que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste »*.

En revanche, le médecin du travail ne serait plus tenu de procéder à deux examens médicaux espacés de deux semaines, une seule visite de reprise serait nécessaire.

Il est précisé que l'avis d'inaptitude du médecin du travail doit être accompagné de « *conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur* ».

Dans la nouvelle rédaction qui en est proposée, l'article **L. 4624-5** vise à s'assurer du dialogue entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur.

Son premier alinéa précise que pour l'application des deux articles précédents, il « *reçoit le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications, ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur* ».

Son deuxième alinéa donne la possibilité au médecin du travail de proposer à l'employeur « *l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications, ou ses propositions* ».

Au 8°, l'article **L. 4624-6 nouveau** oblige l'employeur à prendre en compte l'avis et les indications, ou les propositions, que le médecin du travail formule en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. S'il refuse de les prendre en compte, il doit communiquer par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs pour lesquels il ne peut leur donner suite.

Au même 8°, l'article **L. 4624-7 nouveau** réforme la procédure par laquelle le salarié ou l'employeur peut contester « *les éléments de nature médicale justifiant l'avis et les indications, ou les propositions, émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4* ». Il comporte deux paragraphes.

Le **I** instaure une nouvelle procédure de **saisine du conseil de prud'hommes, qui statuerait en la forme des référés pour désigner un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel.**

Le référé est une procédure d'urgence faisant intervenir une formation restreinte composée, en vertu de l'article R. 1455-1 du code du travail, d'un conseiller prud'homme salarié et un conseiller prud'homme employeur.

Il est précisé que l'auteur de la saisine en informe le médecin du travail.

Le **II**, qui ouvre la possibilité pour le médecin-expert de demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé du salarié, sans que le principe de la protection du secret professionnel (article 226-13 du code pénal) ne puisse lui être opposé, prévoit **la substitution de l'avis du médecin-expert à celui du médecin du travail.**

c) Le cas des salariés temporaires et des salariés en CDD (9°)

L'article **L. 4625-1 nouveau** renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de définir les adaptations des règles définies aux articles L. 4624-1 et L. 4624-2, dans leur nouvelle rédaction, pour les salariés temporaires et les salariés en CDD.

Il est précisé que ces dispositions devront leur garantir « *un suivi médical individuel d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en contrat à durée indéterminée* ». Le décret précité devra prévoir les modalités d'information de l'employeur sur le suivi médical individuel de son salarié.

C. Les services de santé dans le secteur de l'agriculture (III)

Le **paragraphe III** du présent article modifie l'article L. 717-2 du code rural et de la pêche maritime afin de renvoyer à des décrets en Conseil d'Etat le soin de définir les modalités d'action des services de santé au travail en agriculture.

Le **a)** procède à une coordination des références afin de permettre aux salariés agricoles de bénéficier des nouvelles dispositions relatives au suivi individuel de l'état de santé et au régime de l'inaptitude.

Le **b)** renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de définir les mesures d'adaptation requises pour les salariés temporaires et en CDD s'agissant des nouvelles dispositions relatives au suivi individuel de l'état de santé, au suivi individuel renforcé et des règles d'information de l'employeur sur la situation de son salarié au regard de ce suivi.

D. L'entrée en vigueur des dispositions (IV)

Le **paragraphe IV** prévoit une entrée en vigueur des dispositions du présent article au plus tard le 1^{er} janvier 2017 ou, avant cette date le cas échéant, à la date de publication des décrets pris pour leur application.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En **commission des affaires sociales**, 55 amendements ont été déposés sur l'article 44, parmi lesquels 20 ont été adoptés, dont 13 rédactionnels, de précision ou de coordination. Quatre modifications principales ont été apportées au texte :

- à l'initiative de notre collègue député Gérard Sebaoun et plusieurs membres du groupe socialiste, républicain et citoyen, il est désormais précisé qu'une attestation est remise au travailleur à la suite de la visite d'information et de prévention après l'embauche. Dans l'esprit des députés, ce document pourrait comporter une description du poste ou de l'emploi et des principaux risques auxquels le salarié est exposé, accompagnée des mesures de prévention à respecter et mentionnant, le cas échéant, la demande d'adaptation du poste, formulée par le médecin du travail ;

- à l'initiative du rapporteur, dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur devra proposer, comme cela est écrit aujourd'hui dans le code du travail, un « *emploi* » et non un « *poste* », ce qui sous-entend, selon les députés, l'idée de proposer plusieurs postes ;

- sur proposition du rapporteur, la notion de reclassement par voie de mutation a été réintégrée au texte, de façon à ce que la recherche de reclassement soit faite dans l'ensemble des établissements de l'entreprise ou dans le groupe auquel celle-ci appartient « parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel » comme le veut la jurisprudence ;

- également sur proposition du rapporteur, en cas de licenciement en raison de l'impossibilité de reclasser le salarié inapte, cette impossibilité devra être constatée « *dans un emploi* » et non « *dans l'entreprise* » comme le prévoyait initialement le projet de loi.

Dans le **texte sur lequel il a engagé sa responsabilité** en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, le Gouvernement a retenu six amendements à l'article 44. Il en résulte quatre modifications, dont les trois premières résultent de l'initiative de notre collègue député Gérard Sebaoun et plusieurs membres du groupe socialiste, républicain et citoyen :

- l'obligation, lors de la visite d'information et de prévention, d'orienter tout travailleur qui se déclare titulaire d'une RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé) ou d'une pension d'invalidité vers le médecin du travail pour un suivi individuel renforcé de son état de santé ;

- une disposition prévoyant l'élection du président et du trésorier des services de santé interentreprises alternativement parmi les représentants des employeurs et parmi ceux des salariés ;

- une disposition prévoyant que le président de la commission de contrôle qui a pour mission de surveiller le service de santé au travail est choisi parmi l'ensemble de ses membres, salariés ou employeurs.

- à l'initiative de notre collègue députée Chantal Guittet et plusieurs membres du groupe socialiste, républicain et citoyen, l'extension à l'ensemble des entreprises de l'obligation pour le médecin du travail de formuler des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle (le texte initial limitait cette obligation aux entreprises d'au moins cinquante salariés comme pour l'inaptitude d'origine professionnelle).

III - La position de la commission

Votre commission exprime sa plus grande préoccupation face à l'esprit de résignation avec lequel le Gouvernement entend répondre aux difficultés bien connues de la médecine du travail dans notre pays. Le projet de loi prend pour acquis le déclin des effectifs de médecins du travail, sans répondre au véritable problème que constitue le manque d'attractivité de cette profession. Le rapport du groupe de travail « *Aptitude et médecine du travail* » a lui-même fait l'impasse sur cette question dont l'enjeu est, ni plus ni moins, la disparition de la médecine du travail d'ici quelques décennies. Selon les projections démographiques disponibles, le nombre de médecins du travail sera ramené d'environ 5 600 aujourd'hui à moins de 2 500 d'ici 2030. Une réflexion approfondie sur les évolutions à apporter au statut du médecin du travail, à ses conditions d'exercice, aux conditions de formation et d'accès à cette spécialité ainsi qu'aux liens entre la médecine de ville et la médecine du travail aurait dû être engagée.

L'appréciation qu'il est possible de porter sur la limitation de la visite d'aptitude à l'embauche aux travailleurs soumis à une « *surveillance médicale renforcée* » dépend de deux facteurs importants dont la définition est renvoyée au pouvoir réglementaire. Il s'agit, d'une part, de son périmètre, d'autre part, du délai dans lequel aura lieu la visite d'information et de prévention pour les salariés qui ne seront plus soumis à la vérification d'aptitude.

Suivant l'avis des rapporteurs, votre commission a estimé que, compte tenu des enjeux, le principe de la visite d'aptitude doit être maintenu, la visite d'information et de prévention ne devant être possible qu'à titre dérogatoire, lorsque la nature du poste auquel le travailleur est affecté le permet (**amendement COM-211**). Cette visite, qui sera l'occasion d'un tout premier contact du salarié avec les services de santé au travail et qui a pour objet principal de l'informer de ses droits et des risques associés à son poste de travail, doit avoir lieu dans un délai très rapproché du moment de l'embauche. Il est donc précisé qu'elle doit être réalisée dans un délai défini par décret en Conseil d'Etat et, en tout état de cause, avant l'expiration de la période d'essai. Les catégories de travailleurs concernés seront définies par décret en Conseil d'Etat après consultation des partenaires sociaux. Votre commission a également prévu expressément la possibilité d'une réorientation du salarié vers le médecin du travail, lorsque le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention le juge nécessaire.

S'agissant de la définition des missions des services de santé au travail, votre commission a adopté un amendement des rapporteurs qui supprime la référence aux tiers pour opérer un recentrage sur la prévention de l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (**amendement COM-214**). Depuis la loi du 17 août 2015, les services de santé au travail doivent en effet s'employer à prévenir « *toute atteinte à la sécurité*

des tiers ». Or cette formulation imprécise revêt un caractère potentiellement trop large par rapport aux missions des professionnels de santé au travail dont le champ d'action doit rester limité à l'environnement de travail du travailleur. Elle est contestée par les professionnels eux-mêmes, qui y voient une dénaturation de leur rôle et le risque de transformer la médecine du travail en une médecine « de contrôle » axée sur l'« aptitude sécuritaire ».

Enfin, votre commission a souhaité préciser que le décret en Conseil d'Etat qui adaptera aux salariés intérimaires ou en CDD les règles formulées pour les salariés en CDI devra également permettre d'éviter des visites médicales redondantes en cas de renouvellement ou de changement de contrat (**amendement COM-213**). Votre commission est en effet convaincue que l'importance numérique des salariés en contrats de courte durée rend nécessaire la mise en place d'un outil particulier de suivi afin d'éviter que les médecins du travail ne soient accaparés par la réalisation de visites dont le caractère répétitif les rend souvent inutiles.

Sans remettre en cause plusieurs avancées qui concourent à aligner le régime de l'inaptitude d'origine non professionnelle sur celui de l'inaptitude d'origine professionnelle, comme par exemple la possibilité de rompre le contrat de travail sur le seul fondement de l'avis du médecin du travail, votre commission a adopté plusieurs amendements de simplification et de cohérence des rapporteurs. Elle a ainsi supprimé l'obligation de consulter les délégués du personnel avant toute proposition de reclassement en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle (**amendement COM-208**) et précisé que l'obligation pour le médecin du travail de formuler des indications sur la capacité du salarié à suivre une formation ne s'applique que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés (**amendement COM-209**).

Votre commission est également revenue à la rédaction initiale du projet de loi qui privilégiait la notion de « poste » à celle d'« emploi » s'agissant des dispositions relatives à l'inaptitude et au reclassement (**amendement COM-207**).

Votre commission n'est pas favorable à la réforme proposée par le Gouvernement pour remédier aux défauts de l'actuelle procédure de recours contre les avis d'aptitude ou d'inaptitude devant l'inspecteur du travail. Le faible nombre de médecins experts près les cours d'appel, leur éloignement des lieux de travail et le nombre croissant de contestations ne plaident pas en faveur d'un contentieux porté devant les juridictions prud'homales qui sont déjà engorgées. Il sera par ailleurs difficile pour l'employeur de contester les éléments de nature médicale sur lesquels se fonde l'avis du médecin du travail, comme le prévoit le projet de loi, puisque ces éléments sont couverts par le secret médical.

A l'initiative des rapporteurs, votre commission a adopté un amendement qui prévoit que, si le salarié ou l'employeur conteste l'avis, les propositions, les conclusions écrites ou les indications émises par le médecin du travail, il pourra saisir une commission régionale composée de trois médecins du travail dont la décision collégiale se substituera à celle du médecin du travail (**amendement COM-212**). Cette solution s'inspire de la recommandation n° 22 formulée par le groupe de travail « *Aptitude et médecine du travail* ». Il est précisé que les dépenses liées à la mise en place et au fonctionnement des commissions régionales seront à la charge intégrale et exclusive des services de santé au travail.

Votre commission souligne enfin les contradictions dont souffrent les dispositions introduites par l'Assemblée nationale pour modifier la gouvernance des services inter-entreprises de santé au travail. Outre qu'elle ne peut cautionner l'absence totale de concertation dont pâtit le dispositif proposé, elle s'interroge sur sa cohérence au regard des missions des instances concernées et de la responsabilité, y compris pénale, qui pèse sur l'employeur en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Partant de son caractère peu consensuel et considérant qu'il modifierait sensiblement l'équilibre que garantit le droit actuel, votre commission a supprimé ce dispositif à l'initiative des rapporteurs (**amendement COM-210**).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 44 bis

(art. L. 2221-7-1 [nouveau] du code des transports)

Surveillance médicale des personnels ferroviaires affectés à des tâches essentielles de sécurité autres que les conducteurs de train

Objet : Cet article, issu d'un amendement retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, définit les conditions de vérification de l'aptitude des personnels exerçant certaines tâches nécessaires à la sécurité ferroviaire autres que les conducteurs de train ainsi que les modalités de recours contre l'avis d'aptitude ou d'inaptitude, en rapprochant ces règles de celles en vigueur pour les conducteurs de train.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article est issu d'un amendement de notre collègue député Joël Giraud et plusieurs membres du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste, retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution. Il définit les conditions dans lesquelles les personnels exerçant certaines tâches nécessaires à la sécurité ferroviaire, autres que les conducteurs de train, font l'objet d'un contrôle d'aptitude.

En l'état actuel du droit, un tel cadre n'existe dans la loi que pour les conducteurs de train en vertu de la directive 2007/59/CE¹. Transposée par la loi du 8 décembre 2009 et plusieurs mesures réglementaires², cette directive harmonise les conditions de certification des conducteurs de train au sein de l'Union européenne en prévoyant la reconnaissance des licences et attestations par tous les acteurs du secteur ferroviaire.

Les dispositions légales issues de la transposition sont aujourd'hui codifiées à la section 2 du chapitre I^{er} du titre II du livre II de la deuxième partie du code des transports. Intitulée « *Dispositions relatives à la conduite des trains* », elle est constituée des articles L. 2221-8 à L. 2221-10.

L'article L. 2221-8 prévoit ainsi l'obligation d'être titulaire d'une licence pour exercer la profession de conducteur de train. La délivrance de cette licence est subordonnée à des conditions de formation scolaire, de connaissances professionnelles et d'aptitudes physiques et psychologiques. La reconnaissance de ces aptitudes est établie par des médecins et des psychologues agréés (décret n° 2010-708).

Le deuxième alinéa du même article dispose qu'un recours peut être formé à l'encontre d'une décision du médecin ou du psychologue devant une commission ferroviaire d'aptitudes dont les conditions d'organisation et de fonctionnement sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

La commission ferroviaire d'aptitudes

En vertu de l'article 10 du décret n° 2010-708, la commission ferroviaire d'aptitudes a pour mission de se prononcer sur le recours de toute partie intéressée portant sur l'aptitude physique et psychologique d'un conducteur de train. Le recours doit être exercé dans un délai de deux mois suivant la date de délivrance du certificat d'aptitude ou d'inaptitude.

Elle propose au ministre chargé des transports, les médecins et les psychologues à agréer pour une durée de cinq ans renouvelable. Elle peut le cas échéant proposer au ministre le retrait de l'agrément si l'une des conditions exigées n'est plus remplie.

La commission exerce, par ailleurs, des missions consultatives (études et recommandations et réponses à toute question relative au dispositif de suivi des aptitudes physique et psychologique des conducteurs de train et aux conditions d'agrément des médecins et des psychologues).

Son secrétariat est assuré par les services du ministère chargé des transports.

¹ Directive 2007/59/CE du Parlement européen et du Conseil relative à la certification des conducteurs de train assurant la conduite de locomotives et de trains sur le système ferroviaire dans la Communauté.

² Loi n°2009-1503 du 8 décembre 2009 relative à l'organisation et à la régulation des transports ferroviaires et portant diverses dispositions relatives aux transports ; décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de train et arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train.

Les règles relatives aux aptitudes physiques et psychologiques des agents affectés à des tâches essentielles pour la sécurité, autres que la conduite des trains ont, quant à elles, été fixées par l'arrêté du 7 mai 2015¹. **Celui-ci confie aux exploitants ferroviaires eux-mêmes la mission de définir**, pour les tâches essentielles pour la sécurité, les conditions d'aptitudes physiques et psychologiques minimales préalablement à l'affectation des personnes concernées. Il revient ainsi à tout exploitant ferroviaire, de déterminer les conditions d'aptitudes physiques et psychologiques requises des personnels concernés et de s'assurer, par un suivi individuel régulier, qu'ils satisfont à ces conditions.

L'annexe 1 de cet arrêté définit treize tâches essentielles pour la sécurité (de A à M), concernées par ces dispositions (parmi lesquelles à titre d'exemple « A : manœuvrer les signaux et les autres installations de gestion des circulations » ou « D : intervenir sur les composants critiques de l'infrastructure ferroviaire ayant un impact sur la sécurité des circulations »).

Le présent article élève au niveau législatif la définition des conditions dans lesquelles l'aptitude des personnels affectés à ces tâches essentielles pour la sécurité est vérifiée. Il les rapproche ainsi de celles prévues pour les conducteurs de train. Pour ce faire, il apporte deux modifications à la section 2 précitée. D'une part, il modifie son intitulé qui devient « *Dispositions relatives aux tâches de sécurité* », expression qui englobe à la fois les conducteurs de train et les personnels de sécurité autres que les conducteurs de train. D'autre part, il insère au début de la section un article L. 2221-7-1 nouveau qui comprend trois alinéas.

Le premier alinéa pose le principe selon lequel les personnels affectés, sur le réseau ferré national, à des tâches de sécurité ferroviaire énumérées par décret doivent faire l'objet d'une vérification de leur aptitude. Un décret en Conseil d'Etat doit prévoir les conditions dans lesquelles cette vérification est effectuée.

Le deuxième alinéa précise que le recours à l'encontre des décisions d'inaptitude s'effectue selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2221-8, c'est-à-dire devant la commission ferroviaire d'aptitudes.

Le troisième alinéa renvoie à un décret le soin de définir les modalités de reconnaissance d'aptitude obtenue à l'étranger.

II - La position de la commission

Votre commission estime que le dispositif proposé va dans le sens d'une plus grande harmonisation. Interrogée par vos rapporteurs, la société nationale des chemins de fer français (SNCF) indique que 75 000 personnes

¹ Arrêté du 7 mai 2015 relatif aux tâches essentielles pour la sécurité ferroviaire autres que la conduite des trains, pris en application des articles 6 et 26 du décret n° 2006-1279 du 19 octobre 2006 modifié relatif à la sécurité des circulations ferroviaires et à l'interopérabilité du système ferroviaire.

seront concernées par le nouveau dispositif. Le ministère concerné ne dispose quant à lui d'aucune donnée de suivi des agents effectuant des tâches essentielles pour la sécurité.

A l'initiative de vos rapporteurs, elle a adopté un amendement qui apporte des modifications d'ordre rédactionnel et qui renvoie à un arrêté du ministre chargé des transports le soin d'établir la liste des personnels concernés par le dispositif proposé (**amendement COM-215**).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 44 ter

**Rapport sur le renforcement de l'attractivité
de la carrière de médecin du travail**

Objet : Cet article, issu d'un amendement retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, prévoit la remise d'un rapport du Gouvernement au Parlement sur les moyens de renforcer l'attractivité du métier de médecin du travail.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article est issu d'un amendement de notre collègue député Jean-Louis Touraine et plusieurs membres du groupe socialiste, républicain et citoyen, retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

Il prévoit l'élaboration d'un rapport du Gouvernement relatif aux propositions qui permettraient de renforcer l'attractivité de la carrière de médecin du travail.

La remise ce rapport au Parlement doit intervenir dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi.

II - La position de la commission

Votre commission ne peut que réitérer ses réserves sur l'absence de prise en compte par le Gouvernement de la nécessité d'engager une réflexion approfondie sur les évolutions à apporter au statut et à la formation des médecins du travail pour enrayer le déclin de cette spécialité.

A l'initiative des rapporteurs, elle a adopté un amendement qui étend l'objet du rapport demandé à la formation initiale des médecins du travail et aux autres voies d'accès à cette profession (**amendement COM-216**).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

TITRE VI

RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL

La **directive européenne du 16 décembre 1996**¹ constitue le socle du droit de l'Union européenne en matière de détachement de travailleurs. Toutefois, cette directive a été élaborée dans une Communauté économique de **quinze Etats**, au sein de laquelle les disparités de rémunérations et de protection sociale, quoique réelles, étaient limitées. Le travail détaché apparaissait alors comme une **pratique marginale**.

Avec, d'une part, l'**élargissement de l'Union européenne** aux Etats d'Europe centrale et orientale en 2004 et 2007 et, d'autre part, la **crise économique** qui a fortement frappé les pays du sud de l'Europe, la question de la fraude au détachement de travailleurs a pris une dimension nouvelle qui risque de porter atteinte à la pérennité de notre modèle social. Ainsi que le démontre le Conseil économique, social et environnemental (**Cese**) dans un avis paru en septembre 2015², « *les détachements qui ont décuplé en dix ans ont cessé d'être un phénomène marginal pour connaître un développement massif dans certains secteurs et dans certains métiers* » et notamment dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), qui représente 43 % des déclarations de détachement enregistrées, et 23 % du travail temporaire. Selon les chiffres publiés le 30 mai 2015 par la commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI), le nombre de travailleurs détachés en France s'est élevé en 2015 à plus de **280 000**, soit une hausse de près de 25 % par rapport à 2014. Cette augmentation du nombre de déclarations enregistrées s'explique en partie par une tendance longue et en partie par l'augmentation des contrôles, mais ne rend certainement pas compte de l'ampleur réelle du phénomène.

L'intensification du détachement s'est accompagnée d'un **changement de nature**. Il se développe principalement dans les secteurs où le coût de la main d'œuvre a un poids prépondérant dans le prix des prestations et s'inscrit dans des stratégies de compétition sur les **coûts du travail**, y compris en enfreignant ou en contournant les règles européennes et nationales visant à lutter contre la concurrence déloyale.

¹ 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 CESE, *Les travailleurs détachés*, septembre 2015.

Le droit de l'Union européenne en matière de détachement

En vertu du principe dit de la *lex loci laboris*, les activités se déroulant sur le territoire d'un Etat sont régies par le droit de cet Etat.

Toutefois dans l'Union européenne, en vertu des principes de **libre circulation des travailleurs** et de **libre prestation de services**, une entreprise établie dans un Etat-membre peut détacher temporairement ses salariés afin d'effectuer une prestation de service sur le territoire d'un autre Etat.

Parallèlement, l'Union européenne promeut une concurrence libre non faussée et loyale. La garantie d'un **niveau de protection sociale adéquat** fait partie des principes fondamentaux énoncés par les traités européens.

L'encadrement du détachement de travailleurs s'inscrit donc dans la perspective d'une **conciliation entre ces différents principes**.

La **directive du 16 décembre 1996** constitue le socle du droit de l'Union européenne en matière de détachement. Elle définit les domaines dans lesquels le droit du pays d'accueil s'applique au travailleur détaché.

Ce « **noyau dur** » est composé des dispositions légales et réglementaires et des stipulations conventionnelles concernant :

- les durées maximales de travail et les durées de repos ;
- la durée minimale des congés payés ;
- le taux de salaire minimal, y compris les majorations des heures supplémentaires ;
- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par les entreprises de travail intérimaire ;
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes, femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ;
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes et les dispositions en matière de non-discrimination.

La **directive d'exécution du 15 mai 2014¹**, issue d'un accord entre les Etats favorables à un plus grand contrôle du détachement de travailleurs et les Etats partisans d'une liberté de circulation sans contrainte, est venue compléter et préciser les dispositions de la directive du 16 décembre 1996.

¹ Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

Ce texte **précise les mécanismes de contrôle et de sanction** qui peuvent être mis en place par les Etats-membres pour veiller à l'application des dispositions encadrant le détachement de travailleurs. Aux termes de son article 1^{er}, ce texte vise à « *garantir le respect du niveau approprié de protection des droits des travailleurs détachés pour une prestation transfrontalière de services, notamment l'exécution des conditions de travail et d'emploi applicables dans l'Etat membre où le service doit être fourni conformément à l'article 3 de la directive 96/71/CE, tout en facilitant l'exercice de la liberté de prestation de services pour les prestataires de services et en favorisant une concurrence loyale entre ces derniers, et donc en soutenant le fonctionnement du marché intérieur* ».

L'article 9 de cette directive d'exécution définit les mesures qui peuvent être prises par les Etats membres. Il mentionne notamment la possibilité d'exiger une déclaration préalable de détachement et l'obligation, pour l'employeur détachant ses salariés, de désigner un représentant dans le pays d'accueil.

Son article 12 permet aux Etats membres d'imposer une responsabilité du donneur d'ordre en cas de manquement par son co-contractant à certaines obligations relatives à la rémunération ou aux droits du travailleur.

En matière de droit de la **sécurité sociale**, l'article 12 du règlement du 29 avril 2004¹ prévoit que les travailleurs détachés demeurent affiliés, pendant une durée maximale de vingt-quatre mois, au système de sécurité sociale de l'Etat dans lequel ils ont leur activité habituelle, et doivent donc cotiser selon les règles en vigueur dans l'Etat d'origine.

Un **projet de directive** européenne² modifiant la directive de 1996 a été récemment élaboré par la Commission européenne. Ce texte prévoit notamment l'application du droit du travail du pays d'accueil lorsque le détachement dépasse vingt-quatre mois, élargit la notion de taux de salaire minimal à celle de rémunération, permet d'appliquer les règles nationales à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance et garantit l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires détachés et les travailleurs intérimaires établis dans le pays.

Si vos rapporteurs saluant l'initiative de la Commission européenne et souhaitent qu'elle aille plus loin, notamment en engageant une révision du règlement du 29 avril 2004, vos rapporteurs sont peu optimistes quant aux chances d'adoption de cette proposition à court terme. En effet, la procédure d'alerte précoce (procédure dite du « carton jaune ») a été mise en œuvre, un tiers des parlements nationaux ayant estimé que le projet de directive était contraire au principe de subsidiarité.

¹ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

² Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant 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 – COM(2016)128.

Les dispositions des articles 45 à 50 bis du présent projet de loi visent à prolonger la démarche engagée par les lois du 10 juillet 2014 (loi « **Savary** »)¹ et du 6 août 2015 (loi « **Macron** »)² afin de renforcer la **lutte contre la fraude au détachement** de travailleurs, qui est une source de concurrence déloyale à la fois pour les entreprises françaises et pour les travailleurs français.

Dispositions législatives adoptées depuis 2014 en matière d'encadrement du détachement de travailleurs

La loi du 10 juillet 2014 (loi « **Savary** ») a transposé la plupart des dispositions de la directive d'exécution du 15 mai 2014. Parmi les principales dispositions de cette loi, on peut citer :

- l'obligation pour l'employeur d'adresser une déclaration de détachement à l'inspection du travail (autrefois prévue par une disposition réglementaire) et de désigner un représentant sur le territoire national ;
- un devoir de vigilance du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre relatif aux obligations de l'employeur et au respect de la législation en matière de droit du travail et d'hébergement ;
- des amendes administratives prononcées par l'inspection du travail à l'encontre des employeurs et des maîtres d'ouvrage ou donneurs d'ordre en cas de non-respect des leurs obligations ;
- la solidarité financière du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage en cas de non-paiement du salaire minimum ;
- la création d'une « liste noire » des entreprises condamnées pour non-respect des règles encadrant le détachement de travailleurs.

La loi du 6 août 2015 (loi « **Macron** ») est allée plus loin en renforçant les exigences vis-à-vis des employeurs détachant leurs salariés sur le territoire français, en accentuant le devoir de vigilance et la solidarité financière des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage et en renforçant les pouvoirs de contrôle et de sanction des agents chargés de veiller au respect de la réglementation applicable. Ce texte prévoit notamment :

- une augmentation de 10 000 euros à 500 000 euros du montant maximal des amendes administratives ;
- la possibilité pour l'autorité administrative de prononcer la suspension de l'activité en cas de manquement aux dispositions du « noyau dur » du droit du travail ;
- la transmission par voie électronique des déclarations de détachement ;
- un droit d'entrée des agents de l'inspection du travail dans les locaux affectés à l'hébergement de travailleurs détachés.

¹ Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

² Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Article 45

(art. L. 1264-1, L. 1262-4-4 et L. 1262-4-4-1 [nouveaux],
L. 1264-1 et L. 1264-2 du code du travail)

**Renforcement de la responsabilité des donneurs d'ordre
et maîtres d'ouvrage en matière de détachement de travailleurs**

Objet : Cet article vise, d'une part, à renforcer l'obligation de vigilance du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage sur le respect, par son co-contractant et ses sous-traitants, des règles encadrant le détachement de travailleurs et, d'autre part, à relever les sanctions encourues.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 1261-3** du code du travail définit le **travailleur détaché** comme « *tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national* ». Les articles **L. 1262-1** et **L. 1262-2** permettent à un employeur ou à une entreprise de travail temporaire établi hors de France de détacher temporairement des salariés sur le territoire national.

Les quatre formes du détachement de salariés

L'article **L. 1262-1** du code du travail distingue trois types de détachement :

- le détachement pour le compte de l'employeur dans le cadre d'une prestation de service ;
- le détachement entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;
- le détachement pour compte propre, sans qu'il existe un contrat entre l'employeur et le destinataire.

Par ailleurs, l'article **L. 1262-2** permet le détachement de salariés d'une entreprise de travail temporaire.

Les lois du 10 juillet 2014¹ et du 6 août 2015² ont introduit des mesures visant à renforcer la **lutte contre les manquements et les fraudes** à la législation encadrant le recours à des travailleurs détachés sur le territoire français.

Le présent article vise à compléter certaines des dispositions issues de ces lois.

¹ Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

² Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

A. Obligation de vigilance

L'article L. 1262-2-1 du code du travail, issu de la **loi du 10 juillet 2014**, prévoit l'obligation pour l'employeur qui détache ses salariés d'adresser, préalablement au détachement, une **déclaration** à l'inspection du travail (paragraphe I) et de désigner un **représentant** de l'entreprise sur le territoire national chargé d'assurer la liaison avec les agents chargés de la lutte contre le travail illégal¹ (paragraphe II). La même loi a en outre créé un **devoir de vigilance** pour l'entreprise qui contracte avec un prestataire détachant ses salariés. L'article L. 1262-4-1 prévoit ainsi que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre vérifie que le prestataire de services s'est acquitté de ses obligations résultant de l'article L. 1262-2-1. La **loi du 6 août 2015** a renforcé ce devoir de vigilance en obligeant le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui ne se serait pas fait remettre une copie de la déclaration de détachement à en informer l'inspection du travail dans les 48 heures suivant le début du détachement.

Le présent article vise à rendre plus effective l'obligation de vigilance incombant aux maîtres d'ouvrage et aux donneurs d'ordre et à l'étendre à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance. Il complète à cet effet l'article L. 1262-4-1.

Il précise tout d'abord que la déclaration que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui n'a pas reçu copie de la déclaration préalable de détachement est tenue de faire est transmise à l'inspection du travail par voie dématérialisée. Les conditions de cette transmission doivent être précisées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

Il est par ailleurs ajouté que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu au même devoir de vigilance envers les **sous-traitants de son co-contractant**. Le devoir de vigilance s'applique ainsi sur toute la chaîne de sous-traitance.

B. Accidents du travail

Lorsque survient un **accident du travail**, l'employeur est tenu, conformément aux dispositions de l'article L. 441-2 du code de la sécurité sociale, de le déclarer à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime.

Lorsque la victime est un travailleur détaché non affilié à un régime français de sécurité sociale, l'article R. 1262-2 du code du travail prévoit la transmission d'une telle déclaration à l'inspection du travail.

¹ Ces agents, mentionnés par l'article L. 8271-1-2 du code du travail sont notamment les inspecteurs et contrôleurs du travail, les officiers et agents de police judiciaire, les agents des impôts et des douanes ou encore les agents des organismes de sécurité sociale.

Le présent article crée un nouvel article **L. 1262-4-4** au sein du code du travail, qui érige au niveau législatif l'obligation de déclaration à l'inspection du travail, que le salarié détaché victime soit ou non affilié à un régime français.

La déclaration est envoyée par l'employeur s'il s'agit d'un détachement pour compte propre ou par le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage en cas de prestation de service, de mobilité intra-groupe ou lorsque le travailleur détaché est salarié d'une entreprise de travail temporaire. Un décret en Conseil d'Etat devra préciser les modalités et les délais de cette déclaration.

C. Amende administrative

Les articles **L. 1264-1** et **L. 1264-2** du code du travail, créés par la loi du 10 juillet 2014 et modifiés par la loi du 6 août 2015, prévoient **une amende administrative** en cas de non-respect des obligations encadrant le détachement de travailleurs.

Cette amende, prononcée dans des conditions définies à l'article L. 1264-3, est notamment prévue à l'égard de l'employeur qui omet de transmettre sa déclaration de détachement (article L. 1264-1). Dans le cas où le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage n'aurait pas satisfait à son obligation de vigilance, l'amende est également prononcée à son encontre (article L. 1264-2).

Le présent article complète les articles L. 1264-1 et L. 1264-2 afin d'ajouter les obligations qu'il crée à la liste des obligations dont la méconnaissance est passible d'une amende.

Une amende administrative pourra ainsi être prononcée en cas de méconnaissance de l'obligation de déclaration d'un accident du travail prévue par le nouvel article L. 1262-4-4 et, pour le donneur d'ordre ou pour le maître d'ouvrage, de non-respect de l'obligation de vigilance vis-à-vis des sous-traitants directs et indirects, lorsque l'un de ces sous-traitants n'a pas transmis sa déclaration de détachement.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté trois amendements rédactionnels du rapporteur ou visant à corriger une erreur matérielle.

Le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution a retenu deux amendements de notre collègue député Gilles Savary.

Le premier vise à obliger le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre à vérifier l'existence d'une déclaration préalable de détachement non seulement de la part des sous-traitants de son co-contractant mais également aux **entreprises de travail intérimaire** auxquelles ont recours ces sous-traitants.

Le second tend à renforcer l'**information des salariés détachés** sur les chantiers. L'article **L. 4532-10** du code du travail dispose que, lorsque le nombre des entreprises et l'effectif des travailleurs opérant sur un chantier dépassent certains seuils, le maître d'ouvrage doit constituer un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail. L'article R. 4532-77 fixe ces seuils à dix entreprises dans le secteur du bâtiment et cinq dans celui du génie civil, et à 10 000 hommes-jours¹ en ce qui concerne la taille du chantier.

Le nouvel article **L. 1262-4-4-1** prévoit que, sur les chantiers mentionnés à l'article L. 4532-10, un **affichage** sur la réglementation applicable aux travailleurs détachés doit être mis en œuvre dans des conditions définies par décret. Il est précisé que cet affichage devra être facilement **accessible** et **traduit** dans l'une des langues officielles parlées dans les Etats d'appartenance des salariés détachés.

La méconnaissance par le maître d'ouvrage de cette obligation d'affichage pourra entraîner l'application d'une amende administrative dans les conditions prévues à l'article L. 1264-3.

III - La position de la commission

Au sein du **cadre fixé par le droit de l'Union européenne**, les Etats membres ont une **marge de manœuvre limitée** pour contrôler le respect de la législation encadrant le travail détaché. En France, des textes adoptés au cours des dernières années, et notamment les lois du 10 juillet 2014 et du 6 août 2015 visent à renforcer la lutte contre la fraude et à rendre plus effectifs les contrôles. Vos rapporteurs sont globalement favorables aux dispositions du présent article qui s'inscrivent dans la **continuité des efforts engagés depuis 2014**.

Ils constatent néanmoins que les mesures déjà prise **épuisent presque les marges de manœuvre** laissées aux Etats par les textes européens. Une action au niveau européen est donc indispensable. Par ailleurs, au-delà des diverses améliorations législatives apportées par le présent projet de loi, ce sont les moyens d'action des corps d'inspection qu'il convient de renforcer.

La loi du 6 août 2015 a prévu que la déclaration de détachement que l'employeur doit adresser à l'inspection du travail est transmise par voie dématérialisée. Cette précision sert tout autant à simplifier et donc à faciliter les procédures qu'à **alimenter une base de données** permettant aux corps de contrôle de mieux connaître la réalité du détachement de travailleurs. Il semble logique que la déclaration que le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit adresser à l'inspection du travail en cas de carence de son prestataire soit également transmise par voie dématérialisée.

¹ La notion d'homme-jour est une unité de mesure correspondant au travail d'une personne pendant une journée. Le seuil de 10 000 hommes-jours est donc atteint, par exemple, pour un chantier mobilisant 100 ouvriers pendant 100 jours.

Conformément à l'article 3 de la loi du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance¹, chaque sous-traitant doit être accepté par le maître d'ouvrage. Vos rapporteurs sont donc également favorables à ce que l'obligation de vigilance qui incombe au donneur d'ordre ou au maître d'ouvrage soit étendue à l'ensemble des sous-traitants. En effet, les **chaînes de sous-traitance** peuvent être des moyens de contournement des contrôles opérés par les agents chargés de veiller au respect de la législation en matière de travail détaché. Il est donc utile que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre soit tenu de s'assurer que les sous-traitants concourant à la réalisation d'une prestation de service à son bénéficiaire ont bien rempli leur obligation de déclaration de détachement.

Par ailleurs, dans le cadre de sa mission de contrôle de la fraude au détachement, et du respect des dispositions relatives à la sécurité au travail, il est nécessaire que l'inspection du travail ait connaissance des **accidents du travail** dont sont victimes des travailleurs détachés.

Votre commission a adopté un amendement (**COM-171**) de vos rapporteurs précisant que cette déclaration devra être adressée à l'inspection du travail du **lieu où est survenu l'accident**, et que, dans le cas d'un détachement pour compte propre elle peut être effectuée par l'employeur ou par le **représentant** en France qu'il est obligé de désigner en application de l'article L. 1262-2-1.

Enfin, l'obligation d'affichage de la réglementation relative aux travailleurs détachés sur les chantiers semble difficilement applicable, surtout dans les cas où des travailleurs de différentes nationalités seraient présents. Votre commission a donc adopté un amendement de vos rapporteurs (**COM-31**) visant à ce que les travailleurs détachés du secteur du BTP soient informés de leurs droits concomitamment à la délivrance de leur **carte d'identification professionnelle**, selon des modalités qui devront être précisées par décret. Cette information, qui vise tous les travailleurs détachés du BTP, quelle que soit la taille du chantier sur lequel ils sont employés, se substitue à l'affichage sur le chantier

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance.

Article 46

(art. L. 1264-4-5 [nouveau] du code du travail)

Contribution due par les entreprises détachant des salariés en France

Objet : *Cet article vise à créer une contribution due par les employeurs étrangers détachant des salariés sur le territoire national.*

I - Le dispositif proposé

Le présent article crée un article **L. 1264-4-5** au sein du code du travail, aux termes duquel tout employeur détachant des salariés sur le territoire français sera désormais assujéti à une contribution destinée à couvrir les coûts de mise en place et de fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle.

Le montant de cette contribution, qui ne peut excéder **cinquante euros** par salarié devra être fixé par un décret en Conseil d'Etat.

Cette contribution sera recouvrée selon les modalités fixées aux articles 112 à 114 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (« décret GBCP »), qui concernent les recettes autres que les impositions de toutes nature et les amendes et condamnations pécuniaires.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté trois amendements rédactionnels du rapporteur.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, un amendement de notre collègue député Gilles Savary a été retenu pour obliger le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre à s'acquitter de cette contribution si l'employeur manque à son obligation de déclaration de détachement.

III - La position de la commission

Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi¹, la contribution créée par le présent article aura pour objet de couvrir les coûts de mise en place et de fonctionnement du service de déclaration en ligne, les coûts de traitement des données issues de ce système et la mobilisation accrue des services de contrôle en matière de lutte contre la fraude au détachement.

Cette même étude d'impact argue de la compatibilité du présent article avec le droit de l'Union européenne, en particulier de l'article 9.2 de la directive d'exécution du 15 mai 2014, aux termes duquel « *les Etats membres*

¹ Page 366.

peuvent imposer d'autres exigences administratives et mesures de contrôle au cas où surviendraient des circonstances ou des éléments nouveaux dont il ressortirait que les exigences administratives et mesures de contrôle qui existent ne sont pas suffisantes ou efficaces ».

Le montant maximal de la contribution est fixé par le présent article à 50 euros par salarié détaché. L'étude d'impact prévoit une recette de 6,8 millions d'euros, sur la base du nombre de déclarations de détachement enregistrées en 2014 (228 000) et d'une contribution fixée à 30 euros par salarié. Compte tenu des chiffres communiqués le 30 mai 2015 par la commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNTLI), qui fait état de 280 000 déclarations de détachement en 2015, ce montant atteindrait 8,4 millions d'euros. Si le montant fixé était de 50 euros, et en prenant pour hypothèse le nombre de déclarations enregistrées en 2015, le produit de cette contribution atteindrait 14 millions d'euros.

Considérant qu'il n'est pas souhaitable de mentionner un texte réglementaire existant dans un texte de nature législative, votre commission a adopté un amendement rédactionnel de ses rapporteurs (**COM-20**) indiquant que le recouvrement de cette contribution obéira aux règles applicables aux créances étrangères à l'impôt et au domaine.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 47

(art. L. 1263-4-1 [nouveau], L. 1263-3, L. 1263-5 et L. 1263-6 du code du travail)

Suspension de l'activité en cas d'absence de déclaration de détachement

Objet : Cet article vise à permettre la suspension de l'activité de prestation de service en cas d'absence de déclaration de détachement par l'employeur.

I - Le dispositif proposé

La loi du 10 juillet 2014 relative à la lutte contre la concurrence sociale déloyale¹ a créé l'article **L. 1264-1** du code du travail qui prévoit la possibilité pour l'autorité administrative de prononcer une **amende administrative** en cas de manquement à l'obligation de déclaration d'emploi de travailleurs détachés, prévue à l'article **L. 1262-2-1**. Cette amende peut atteindre 2 000 euros par travailleur détaché (4 000 euros en cas de réitération). La loi du 6 août 2015² a porté le montant maximal de cette amende de 10 000 euros à 500 000 euros.

¹ Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

² Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

La loi du 6 août 2015 a en outre introduit la possibilité de suspendre l'activité de prestation de service. Cette suspension peut être ordonnée, dans les conditions prévues par les articles L. 1263-3 à L. 1263-5 du code du travail, en cas de manquement grave, par un employeur détachant ses salariés, aux dispositions du code du travail relatives au salaire minimum, au repos quotidien ou hebdomadaire, à la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire du travail, à l'obligation de présenter des documents en langue française ou en cas de conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine.

Le présent article crée un nouvel article **L. 1263-4-1** au sein du code du travail, afin de permettre à l'autorité administrative d'ordonner, en plus de l'amende administrative, la **suspension** de la réalisation d'une activité de prestation de service. Cette suspension sera décidée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), sur saisine d'un agent de contrôle de l'inspection du travail si ce dernier n'a pas reçu la déclaration préalable dans un délai de 48 heures suivant le début du détachement.

La suspension de la prestation, qui ne peut excéder **un mois**, prend fin dès réception de la déclaration de détachement.

Un décret en Conseil d'Etat devra déterminer les modalités d'application de cet article.

Le présent article opère par ailleurs plusieurs modifications aux articles L. 1263-3 à L. 1263-6, correspondant à des mesures de coordination juridique rendues nécessaires par la création de l'article L. 1263-4-1.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté quatre amendements rédactionnels du rapporteur.

III - La position de la commission

Vos rapporteurs considèrent que cet article, en permettant la suspension de l'activité d'un prestataire étranger en cas d'absence de déclaration de détachement, est de nature à renforcer l'effectivité de l'obligation de déclaration, qui est essentielle à la connaissance du phénomène du détachement de travailleurs et à son contrôle.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

*Article 48**(art. L. 1264-4 [nouveau] du code du travail)***Recouvrement des sanctions administratives
prononcées par les autorités compétentes d'autres Etats membres**

Objet : Cet article vise à préciser les modalités de recouvrement des amendes administratives prononcées par les autorités compétentes d'autres Etats membres à l'égard d'entreprises établies en France et détachant leurs salariés à l'étranger.

I - Le dispositif proposé

La directive d'exécution du 15 mai 2014¹ vise à renforcer la lutte contre la fraude en matière de détachement de travailleurs. Les lois du 10 juillet 2014² et du 6 août 2015³, ainsi que les mesures réglementaires prises pour leur application⁴ ont prévu plusieurs mesures destinées à la transposer.

L'article 15 de la directive d'exécution prévoit une reconnaissance mutuelle des sanctions et des amendes administratives prononcées par les autorités compétentes des Etats membres de l'Union européenne, et une assistance mutuelle en vue de leur recouvrement. Les Etats membres sont ainsi tenus de reconnaître sans aucune formalité les demandes d'exécution de sanction ou d'amende administrative transmises par un autre Etat membre

Le présent article vise à transposer en droit français ces dispositions. A cet effet, il crée un nouvel article **L. 1264-4** au sein du code du travail.

Son premier alinéa prévoit que la sanction ou l'amende administrative notifiée par l'autorité compétente d'un autre Etat membre de l'Union européenne (UE) à l'égard d'un prestataire de services établi en France en cas de méconnaissance des dispositions encadrant le travail détaché sera constatée par les services de l'Etat. Ce constat rendra la sanction ou l'amende **exécutoire** en France et obligera ainsi l'administration à recouvrer les montants dus comme s'il s'agissait d'une sanction ou d'une amende prononcée par une autorité administrative française.

¹ Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

² Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

³ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

⁴ Notamment le décret n° 2015-364 du 30 mars 2015 relatif à la lutte contre les fraudes au détachement de travailleurs et à la lutte contre le travail illégal.

Le deuxième alinéa précise que la sanction ou l'amende sera recouvrée selon les modalités fixées par les articles 112 à 114 du décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP)¹. Ces articles sont relatifs au recouvrement des recettes autres que les impositions de toutes nature et les amendes et condamnations pécuniaires.

Le troisième alinéa dispose que les titres de perception sont émis par le ministre chargé du travail. Ils sont donc **exécutoires de plein droit**, conformément aux dispositions de l'article L. 252 A du livre des procédures fiscales.

Le quatrième alinéa précise que l'action en recouvrement sera prescrite au bout de **cinq ans** à compter de l'émission du titre de perception, ce qui correspond au délai de droit commun prévu par l'article 2224 du code civil.

Enfin, le cinquième alinéa précise que le produit des sanctions ou amendes est versé au budget général de l'Etat.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

A l'initiative du rapporteur, la commission des affaires sociales a adopté trois amendements rédactionnels.

III - La position de la commission

Le présent article constitue la dernière mesure de transposition nécessaire à l'application en droit français des dispositions de la directive d'exécution du 15 mai 2014. Conformément aux dispositions de l'article 23 de cette directive, le délai de transposition court jusqu'au 18 juin 2016.

Compte tenu du caractère transfrontalier et temporaire du détachement de travailleurs, le recouvrement des amendes prononcées en cas de fraude s'avère difficile.

La solution retenue par la directive du 15 mai 2014 est la reconnaissance mutuelle et directe entre Etats membres des sanctions prononcées par les autorités nationales. Ainsi, lorsque l'autorité compétente d'un Etat membre condamnera un employeur basé en France, les autorités françaises devront recouvrer le montant de l'amende comme si l'amende avait été prononcée par une administration française.

¹ Décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

Si environ 136 000 travailleurs français ont été détachés dans un autre pays de l'Union européenne en 2014¹, ce qui classe la France parmi les premiers pays pourvoyeurs de travailleurs détachés, on peut supposer que les entreprises implantées en France et qui détachent leurs travailleurs à l'étranger cherchent rarement à contourner les règles de protection sociale ou de rémunération. Bien qu'il n'y ait pas de statistiques concernant les amendes prononcées à l'encontre d'entreprises françaises et qui seraient susceptibles d'être recouvrées par la France conformément aux dispositions du présent article, les sommes en jeu ne devraient pas être considérables.

Il n'est pas souhaitable de mentionner, dans la loi, le décret du 7 novembre 2012. Votre commission a donc adopté un amendement rédactionnel de ses rapporteurs (**COM-11**) renvoyant aux modalités applicables aux créances étrangères aux impôts et au domaine.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 49

(art. L. 1263-1, L. 8271-3 et L. 8271-3-1 [nouveau] du code du travail)

Information des agents chargés de la lutte contre le travail illégal

Objet : Cet article accorde un droit d'accès des agents de contrôles aux données issues des déclarations de détachement et permet aux inspecteurs du travail exerçant leur droit de visite d'être accompagnés d'interprètes assermentés.

I - Le dispositif proposé

Le présent article vise à renforcer l'effectivité des pouvoirs de contrôle des agents chargés de la lutte contre le travail illégal, dont l'article **L. 8271-1-2** du code du travail dresse la liste :

- les inspecteurs et contrôleurs du travail ;
- les officiers et agents de police judiciaire ;
- les agents des impôts et des douanes ;
- les agents des organismes de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole agréés et assermentés ;
- les administrateurs et les officiers du corps technique des affaires maritimes et les fonctionnaires exerçant des missions de contrôle dans le domaine des affaires maritimes ;
- les fonctionnaires des corps techniques de l'aviation civile commissionnés et assermentés ;

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

- les fonctionnaires ou agents de l'Etat chargés du contrôle des transports terrestres ;
- les agents de Pôle emploi chargés de la prévention des fraudes agréés et assermentés.

A. Accès aux données issues des déclarations de détachement

L'article **L. 1263-1** du code du travail, relatif au contrôle du respect des dispositions encadrant le détachement de travailleurs, permet aux inspecteurs du travail et aux autorités chargées de la coordination de leurs actions de se communiquer tous les renseignements et documents nécessaires afin de faire appliquer les dispositions relatives au détachement de salariés. Cet article permet en outre les mêmes échanges d'information entre les inspecteurs du travail français et les agents investis de pouvoirs analogues dans les autres Etats membres.

Le présent article complète l'article L. 1263-1 afin de conférer à tous les agents chargés de la lutte contre le travail illégal mentionnés à l'article L. 8271-1-2 un droit d'accès aux données issues des déclarations de détachement transmises à l'inspection du travail et qui sont nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ce droit d'accès s'étend également au contenu des déclarations transmises par les maîtres d'ouvrage ou donneurs d'ordre en application de l'article L. 1262-4-1 dans les cas où l'employeur n'aurait pas rempli son obligation de déclaration.

B. Recours à des interprètes assermentés

L'article **L. 8113-1** du code du travail consacre le **droit d'entrée** des inspecteurs et contrôleurs du travail dans tous les établissements où sont applicables les règles législatives, réglementaires et conventionnelles du droit du travail. Ce droit d'entrée est au demeurant garanti par la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT)¹ qui stipule à son article 12 que les inspecteurs du travail sont autorisés « à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection ».

L'article **L. 8271-3** du même code permet actuellement aux agents chargés de la lutte contre le travail illégal autres que ceux relevant des services de police et de gendarmerie de solliciter des interprètes assermentés² pour le contrôle de la réglementation sur la main d'œuvre étrangère et le détachement transnational de travailleurs.

Le présent article complète l'article **L. 8271-3** afin de permettre à ces interprètes assermentés d'accompagner les agents de contrôle qui exercent leur droit d'entrée dans un établissement conformément aux dispositions de

¹ Convention de l'Organisation internationale du travail concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, 1947.

² Ces interprètes assermentés doivent être inscrits sur une liste nationale dressée par la Cour de cassation ou sur une des listes dressées par les cours d'appel, prévues par l'article 157 du code de procédure pénale.

l'article L. 8113-1. Si l'ensemble des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 sont visés, il est à noter que seuls les inspecteurs du travail disposent d'un droit d'entrée.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté un amendement rédactionnel du rapporteur.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, le présent article a été complété par trois alinéas issus d'un amendement de notre collègue député Gilles Savary. Cet amendement vise à permettre un échange réciproque d'informations entre les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 et les agents du centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (Cleiss).

III - La position de la commission

La lutte contre la fraude au détachement, qui constitue une forme de travail illégal, mobilise différentes catégories d'agents de contrôle.

Si les agents de l'inspection du travail ont, par construction, connaissance de toutes les déclarations préalables de détachement, il n'en va pas de même des autres agents intervenant dans le contrôle du travail détaché.

Vos rapporteurs sont favorables à ce que tous les agents chargés de la lutte contre le travail illégal, et pas seulement les inspecteurs du travail, puissent avoir accès à cette base de données.

Les inspecteurs du travail disposent, pour l'exercice de leurs missions, d'un droit d'entrée dans les établissements. L'opposition de l'employeur à ce droit d'entrée constitue un délit d'obstacle puni en vertu des dispositions de l'article L. 8114-1.

Toutefois, les inspecteurs du travail sont seuls bénéficiaires de ce droit d'entrée. Lorsqu'ils sont accompagnés, conformément aux dispositions de l'article L. 8271-3, d'un interprète assermenté, ils sont réputés exercer un droit d'audition, auquel l'employeur peut s'opposer.

Une disposition législative est donc nécessaire afin de permettre aux agents de l'inspection du travail exerçant leur droit de visite d'être accompagnés d'interprètes. Cette mesure correspond à l'une des recommandations formulées par le Conseil économique, social et environnemental (Cese) dans son avis sur les travailleurs détachés de septembre 2015¹.

¹ Cese, *Les travailleurs détachés, septembre 2015*, Jean Grosset, rapporteur, p. 90.

Enfin, la possibilité d'établir un échange d'informations entre les agents de contrôle visés par le code du travail et les agents du Cleiss constitue une avancée attendue par les agents de contrôle.

Sur proposition de ses rapporteurs, votre commission a adopté un amendement (COM-205) visant à insérer ces dispositions à la suite de l'article L. 8271-5 qui traite de l'échange d'informations entre les agents de contrôle en charge de la lutte contre le travail illégal et les agents des organismes chargés d'un régime de protection sociale ou des caisses assurant le service des congés payés.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 49 bis

(art. L. 8272-2 du code du travail)

**Fermeture administrative des chantiers
de bâtiments ou de travaux publics**

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue député Gilles Savary retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à clarifier les conditions dans lesquelles la mesure de fermeture temporaire s'applique aux chantiers en cas d'infraction de travail illégal.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 8272-2 du code du travail permet la fermeture administrative temporaire d'un établissement lorsqu'une infraction aux dispositions du code du travail relatives au travail illégal est constatée. Les infractions visées sont celles listées au 4° de l'article L. 8211-1, c'est-à-dire le travail dissimulé, le marchandage, le prêt illicite de main d'œuvre et l'emploi d'étranger non autorisé à travailler.

Le présent article est issu d'un amendement de notre collègue Gilles Savary sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution. Il précise que, lorsque l'activité de l'entreprise est exercée sur des chantiers de bâtiments ou de travaux publics, la fermeture temporaire prend la forme d'un arrêt de l'activité sur le site où l'infraction ou le manquement a été constaté. Dans les cas où cet arrêt ne peut être prononcé, l'autorité administrative pourra imposer la fermeture d'un des chantiers sur lesquels intervient l'entreprise.

II - La position de la commission

Le présent article vise à renforcer l'effectivité des sanctions à l'encontre des entreprises commettant des infractions graves au droit du travail. En effet, dans le domaine du bâtiment et des travaux public (BTP), les chantiers peuvent être de courte durée et être achevés avant que la sanction conservatoire ne puisse être prononcée par l'autorité administrative.

Le présent article reprend les dispositions de l'article **R. 8272-2** du code du travail et les complète afin de préciser les modalités applicables lorsque l'arrêt de l'activité sur le lieu où a été commise l'infraction n'est pas possible.

Toutefois, la rédaction proposée pose problème car elle peut être lue comme permettant l'arrêt d'un chantier sur lequel intervient l'entreprise, ainsi que potentiellement d'autres entreprises. Or, c'est bien l'activité de l'entreprise fautive qu'il convient de suspendre et non le chantier sur lequel elle intervient.

C'est pourquoi votre commission a adopté un amendement de clarification de vos rapporteurs (**COM-199**).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 50

*(art. L. 1263-3 et L. 4231-1 du code du travail
et art. L. 718-9 du code rural et de la pêche maritime)*

Mesures de coordination relatives à la lutte contre les infractions à la législation applicable au détachement de travailleurs dans les domaines rural et maritime

Objet : Cet article rend applicable aux entreprises relevant du code rural et de la pêche maritime le pouvoir d'injonction et de suspension d'activité d'un prestataire étranger qui ne respecte pas les règles relatives au repos hebdomadaire, ainsi que la responsabilité financière du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre en cas de conditions d'hébergement des travailleurs détachés incompatibles avec la dignité humaine et vise à assouplir les règles d'affichage des chantiers forestiers.

I - Le dispositif proposé

Le code du travail prévoit des dispositions applicables en cas de manquement à la législation du travail par des employeurs établis hors de France détachant des salariés sur le territoire national. Le présent article opère des coordinations nécessaires du fait de règles spécifiques aux activités régies par le code rural et de la pêche maritime.

A. Manquements aux dispositions relatives au repos hebdomadaire

L'article L. 1263-3 du code du travail, créé par la loi du 6 août 2015, confère aux agents de l'inspection du travail un **pouvoir d'injonction** en cas de manquement grave, par un employeur qui détache ses salariés en France, à diverses dispositions du code du travail, et notamment à l'article L. 3132-2 relatif au repos hebdomadaire. En cas de non-respect de cette injonction, une suspension de l'activité de prestation de service peut être prononcée par l'autorité administrative, conformément aux dispositions de l'article L. 1263-4.

En ce qui concerne les activités relevant du code rural et de la pêche maritime, le repos hebdomadaire est régi par les dispositions de l'article L. 714-1 de ce code.

Le présent article modifie l'article L. 1263-3 du code du travail afin de mentionner l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

B. Conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine

L'article L. 4231-1 du code du travail, créé par la loi du 10 juillet 2014, oblige le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre averti par l'inspection du travail que les salariés détachés d'un de ses co-contractants sont soumis à des conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine à lui enjoindre de faire cesser cette situation. A défaut de régularisation, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de prendre à sa charge l'hébergement des salariés concernés, dans des conditions respectant les normes fixées par décrets en Conseil d'Etat en application de l'article L. 4111-6.

Le présent article complète l'article L. 4231-1 afin de renvoyer à l'article L. 716-1 du code rural et de la pêche maritime, qui lui-même renvoie à des normes d'hygiène et de confort pour l'hébergement des salariés régis par ce code.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté un amendement rédactionnel du rapporteur.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, un amendement de notre collègue député Yves Blein et plusieurs de ses collègues a été retenu, visant à simplifier les obligations pesant sur les entreprises de travaux forestiers en matière de signalisation des chantiers.

Ainsi, l'affichage destiné à signaler les travaux forestiers devra mentionner le nom, la dénomination sociale et l'adresse de l'entreprise, mais les références à la situation géographique exacte du chantier, aux dates de début et de fin et au nombre de salariés ne seront plus obligatoires.

Cet assouplissement est présenté par les auteurs de l'amendement comme une contrepartie à l'abaissement du seuil de déclaration des chantiers forestiers, qui doit passer de 500 à 100 m³ pour les chantiers de coupe¹.

Par ailleurs, la rédaction des dispositions de l'article L. 718-9 est simplifiée.

III - La position de la commission

Vos rapporteurs considèrent que le secteur agricole est soumis à des contraintes particulières qui justifient l'existence de dispositions dérogatoires, en matière notamment de repos hebdomadaire.

Ils approuvent les dispositions d'harmonisation juridiques prévues à cet article.

Ainsi, pour les activités régies par le code rural et de la pêche maritime, le repos hebdomadaire est prévu par l'article L. 714-1 de ce code et non par l'article L. 3132-2 du code du travail.

Le code du travail prévoit un repos hebdomadaire d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives qui s'ajoute au repos quotidien (article L. 3132-2) et précise que ce repos est donné le dimanche, dans l'intérêt des salariés (article L. 3132-3). Le code rural et de la pêche maritime prévoit un principe identique (paragraphe I de l'article L. 714-1) mais prévoit des règles alternatives lorsque le travail dominical est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, sous réserve d'un accord collectif, ou encore pour des raisons techniques ou économiques.

Concernant les conditions d'hébergement, le code rural et de la pêche maritime renvoie à des modalités fixées par décret alors que le code du travail ne précise pas la notion de conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine. Il est donc pertinent de renvoyer, en tant que de besoin, au décret prévu par l'article L. 716-1 du code rural.

Bien qu'elle soit assez éloignée de la question du détachement de travailleurs, la mesure d'assouplissement des contraintes d'affichage des chantiers forestiers emporte l'assentiment de vos rapporteurs.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Une telle mesure est de niveau réglementaire.

Article 50 bis

(art. L. 1262-2, L. 1262-2-1 et L. 1264-2 du code du travail)

Détachement de travailleurs intérimaires

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue député Gilles Savary adopté en commission, vise à ce que les travailleurs intérimaires détachés sur le territoire national soient soumis aux mêmes conditions de travail que les travailleurs intérimaires employés par des entreprises situées en France.

I - Le dispositif proposé

Le présent article, issu d'un amendement de notre collègue député Gilles Savary et des membres du groupe socialiste, républicain et citoyen, adopté en commission, vise à ce que les conditions de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires détachés sur le territoire national soient identiques à celles des travailleurs intérimaires salariés d'entreprises établies en France.

Il complète à cet effet l'article **L. 1262-2** du code du travail.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, le présent article a été enrichi par un amendement de notre collègue député Gilles Savary.

Cet amendement complète l'article **L. 1262-2-1**, relatif à la déclaration de détachement, afin d'obliger toute entreprise établie hors de France, qui exerce une activité sur le territoire national en employant des salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire également établie hors de France, à adresser une déclaration spécifique à l'inspection du travail. Cette déclaration atteste que l'employeur, c'est-à-dire l'entreprise de travail temporaire, a connaissance du détachement de ses salariés et des règles du code du travail encadrant le détachement de travailleurs. La méconnaissance de cette obligation est susceptible d'une amende administrative dans les conditions prévues par l'article L. 1264-3.

II - La position de la commission

La problématique du travail détaché touche fortement le secteur du travail temporaire. Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, le nombre de déclarations de détachement transmises par des entreprises de travail temporaire a progressé de 26 % entre 2005 et 2014. Selon la commission nationale de lutte contre le travail illégal, ce nombre aurait encore progressé de près de 25 % entre 2014 et 2015.

Ainsi que l'ont indiqué les auteurs de l'amendement à l'origine du présent article, celui-ci vise à transposer par anticipation une disposition d'une proposition de directive soumise par la Commission européenne et

transmise au Sénat en application de l'article 88-4 de la Constitution. Cette proposition de directive a fait l'objet, sur le rapport de notre collègue Eric Bocquet, d'une proposition de résolution européenne¹ approuvant la proposition de directive et invitant l'Union européenne à aller plus loin.

Toutefois, un tiers des parlements de l'Union ayant émis un avis de non-conformité de ce projet de directive au principe de subsidiarité (procédure dite du « carton jaune »), l'adoption de celui-ci semble à ce jour incertaine.

Le point c) du paragraphe 2 de l'article 1^{er} de cette proposition de directive modifie le paragraphe 9 de l'article 3 de la directive du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs². La modification proposée oblige les Etats membres à garantir aux travailleurs intérimaires détachés les mêmes conditions de travail que celles dont bénéficient les travailleurs intérimaires, alors qu'il ne s'agit dans la rédaction actuelle que d'une possibilité laissée aux Etats membres.

La France a néanmoins d'ores et déjà mis en œuvre cette nouvelle règle car l'article L. 1262-4 du code du travail précise les matières pour lesquelles les employeurs détachant leurs salariés en France sont soumis au droit du travail français, sans opérer de distinction entre les intérimaires et les autres salariés détachés.

Article L. 1262-4 du code du travail

« Les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes :

« 1° Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;

« 2° Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

« 3° Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;

« 4° Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;

« 5° Exercice du droit de grève ;

« 6° Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;

¹ Proposition de résolution européenne n° 644 (2010-2016) de M. Eric Bocquet sur la proposition de révision ciblée de la directive 96-71-CE relative au détachement des travailleurs, déposée au Sénat le 26 mai 2016.

² Directive n° 96/71/CE du 16 décembre 1996 du Parlement européen et du Conseil concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

« 7° Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;

« 8° Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés ;

« 9° Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;

« 10° Travail illégal. »

Plus spécifiquement, l'article **R. 1262-16** du code du travail précise que les dispositions encadrant le travail temporaire (chapitre premier du titre V du livre II de la première partie) sont applicables aux salariés détachés dans le cadre d'une mission d'intérim¹.

Si vos rapporteurs ne sont pas opposés à l'idée d'inscrire explicitement dans la loi que les règles applicables au travail intérimaire s'appliquent au travail intérimaire détaché, ils notent que la rédaction du présent article est **restrictive** par rapport au droit actuel. En effet, alors que l'article R. 1262-16 vise l'ensemble des dispositions encadrant le travail temporaire, la rédaction proposée par le présent article ne concerne que les conditions d'emploi et de travail. Les dispositions relatives aux cas de recours, à la durée maximale des contrats ou à la garantie financière des entreprises ne seraient ainsi pas applicables.

Votre commission a donc adopté un amendement (**COM-12**) de vos rapporteurs visant à introduire dans le domaine législatif les dispositions actuellement contenues à l'article R. 1262-16 du code du travail.

Vos rapporteurs approuvent par ailleurs l'obligation pour le prestataire de service étranger de déclarer à l'inspection du travail que l'employeur des intérimaires auxquels il a recours a connaissance du fait que ces travailleurs sont détachés en France et qu'il connaît les règles applicables au détachement de travailleurs. En effet, la complexité des situations de « double détachement », lorsqu'une entreprise prestataire de service établie en dehors du territoire a recours, pour une prestation réalisée en France pour le compte d'une entreprise française, à des travailleurs intérimaires étrangers est propice à des irrégularités.

Cette disposition est de nature à favoriser le respect des règles encadrant le détachement et à renforcer la lutte contre la concurrence sociale illégale.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

¹ Il est néanmoins précisé que les salariés bénéficiant dans leur pays d'origine d'un contrat à durée indéterminée ne bénéficient pas de la prime de fin de mission définie par les articles L. 1251-32 et L. 1251-33.

Article 50 ter (nouveau)

(art. 45 de l'ordonnance n° 2015-889 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics)

Exclusion de la commande publique des personnes figurant sur la « liste noire » des entreprises condamnées pour travail illégal

Objet : Cet article additionnel, issu d'un amendement de vos rapporteurs, vise à exclure des marchés publics les personnes condamnées pour travail illégal et figurant sur la « liste noire » tenue par le ministère du travail.

La loi du 10 juillet 2014¹ a donné la possibilité au juge d'ordonner une peine complémentaire d'affichage au titre de l'inscription sur un site internet spécifique tenu par le ministère du travail pour les entreprises condamnées pour des faits de travail dissimulé, de prêt illicite de main d'œuvre, de marchandage ou d'emploi d'étrangers non autorisés à travailler. Cette peine complémentaire est prononcée pour une période qui ne peut dépasser deux ans.

Le présent article, inséré par la commission des affaires sociales sur proposition de vos rapporteurs (amendement **COM-14**) vise à étendre aux personnes, physiques ou morales, qui sont affichées sur ce site internet, l'interdiction de soumissionner prévue par l'ordonnance du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics.

L'objectif poursuivi est de mieux associer les acheteurs publics à la lutte contre le travail illégal et de renforcer l'effet dissuasif de la « liste noire » créée par la loi du 10 juillet 2014.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

¹ Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

Article 50 quater (nouveau)
(art. 58 bis [nouveau] de l'ordonnance n° 2015-889
du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics)

**Résiliation d'une prestation de service
en cas de suspension administrative**

Objet : Cet article additionnel, inséré par la commission des affaires sociales sur proposition de vos rapporteurs, vise à permettre à l'acheteur de résilier un marché public lorsque la prestation du prestataire a été suspendue par l'autorité administrative.

L'autorité administrative peut d'ores et déjà, en application de l'article L. 1263-4 du code du travail, suspendre l'activité d'un prestataire de services détachant ses salariés sur le territoire national en cas de manquement grave à une des disposition du « noyau dur » de la législation du travail, notamment celles relative au salaire minimum, au repos quotidien ou hebdomadaire ou encore à la durée maximale du travail. L'article 47 du présent projet de loi ajoute la possibilité de suspendre l'activité en cas de défaut de transmission de la déclaration de détachement (art. L. 1262-4-1 [nouveau]).

Lorsque la prestation de service est suspendue, l'acheteur public peut être pénalisé et, dans certaines circonstances, il peut souhaiter mettre un terme au contrat qui le lie au prestataire.

Sur proposition de ses rapporteurs, votre commission a ajouté le présent article additionnel (amendement **COM-15**) visant à **permettre à l'acheteur de résilier un marché public** lorsque le prestataire de service a fait l'objet d'une **suspension administrative** de son activité en application de l'article L. 1263-4 ou L. 1263-4-1 du code du travail.

Cette disposition vise, d'une part, à protéger les acheteurs publics en leur permettant de mettre un terme à un contrat qui ne peut être mené à bien et, d'autre part, à davantage les responsabiliser dans la lutte contre le travail illégal et contre la fraude au détachement qui y est souvent associée. Le présent article aura en outre pour effet d'inciter les prestataires à s'acquitter de leurs obligations.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

TITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 51

(art. L. 4412-2, L. 4741-9, L. 4754-1 [nouveau], L. 1233-30, L. 1253-6, L. 2143-7, L. 2313-11, L. 2314-10, L. 2315-12, L. 2323-18, L. 2323-24, L. 2324-8, L. 2324-12, L. 2326-5, L. 2392-2, L. 3172-1, L. 4132-3, L. 4154-2, L. 4526-1, L. 4613-1, L. 4614-8, L. 4614-11, L. 4616-2, L. 4721-1, L. 4721-2, L. 6225-4, L. 7413-3, L. 7421-2, L. 7424-3, L. 2325-19, L. 6361-5, L. 6363-1, L. 7122-18, L. 7232-9, L. 8113-1, L. 8113-2, L. 8113-4, L. 8113-5, L. 8271-14, L. 3171-3, L. 4612-7, L. 3221-9, L. 4711-3, L. 4744-7, L. 5424-16, L. 5213-5, L. 8112-3, L. 8113-3, L. 8113-8, L. 8123-6, L. 4311-6, L. 8271-1-2, L. 4721-4, L. 4721-5, L. 8114-2, L. 8271-19, L. 8223-1-1, L. 1263-3, L. 1263-6, L. 8291-2, L. 4624-3 et L. 8123-1 du code du travail ; art. L. 1324-10, L. 1325-1 [nouveau], L. 5243-2-3, L. 5541-3 [nouveau], L. 5544-18, L. 5544-31, L. 5548-1 à L. 5548-4, et L. 5641-1 et du code des transports)

Organisation et compétences de l'inspection du travail

Objet : *Cet article permet de poursuivre le processus d'unification des deux corps de l'inspection du travail et introduit des mesures relatives à l'application d'amendes administratives dans le domaine des transports.*

I - Le dispositif proposé

L'inspection du travail, dont l'origine remonte en France à 1892, joue un rôle de contrôle du respect des dispositions légales et réglementaires et des stipulations conventionnelles en matière de droit du travail. Son indépendance est garantie par la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT), entrée en vigueur le 7 avril 1950. En droit interne, le Conseil constitutionnel juge que cette indépendance fait partie des principes fondamentaux du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution¹.

L'inspection du travail s'organise aujourd'hui en deux corps distincts. Les inspecteurs du travail, agents de catégorie A, « sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail ». Les contrôleurs du travail, agents de catégorie B, sont « chargés de contrôles, d'enquêtes et de missions dans le cadre de l'inspection du travail » et « exercent leurs compétences sous l'autorité des inspecteurs du travail ».

¹ Décision n° 2007-561 DC du 17 janvier 2008.

Les inspecteurs du travail sont recrutés par la voie d'un concours, externe, ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau bac+3, d'un concours interne ouvert aux fonctionnaires et agents publics de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière, aux militaires et aux magistrats ayant au moins quatre ans de service et d'un troisième concours ouvert aux personnes justifiant de huit années d'activité.

Le présent article s'inscrit dans le cadre d'une réorganisation de l'inspection du travail engagée depuis 2013.

La réorganisation de l'inspection du travail

1. Plan de modernisation de l'inspection du travail

Le plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT), lancé en 2006, prévoyait une hausse des effectifs de l'inspection du travail, dans le cadre d'une stratégie de « priorité au contrôle ».

Par ailleurs, la révision générale des politiques publiques (RGPP) a conduit à la fusion, décidée en 2008 et effective depuis fin 2009, de l'inspection du travail avec les inspections spécialisées de l'agriculture, des transports et des transports maritimes.

2. Fusion des corps d'inspecteur et de contrôleur

La loi du 1^{er} mars 2013¹ portant création des contrats de génération a amorcé l'unification des corps d'inspecteurs et de contrôleurs du travail en permettant l'accès au corps des inspecteurs par un examen professionnel ouvert aux contrôleurs du travail. Ce concours devait permettre à 105 contrôleurs du travail d'accéder au corps des inspecteurs en 2013, puis 205 en 2014 et 2015.

3. Réorganisation

Le décret du 20 mars 2014² a mis en œuvre une réorganisation de l'inspection du travail entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Tout en maintenant l'organisation en sections, ce décret prévoit que les inspecteurs et contrôleurs du travail exercent leurs missions au sein d'une unité de contrôle (UC) placée sous l'autorité d'un inspecteur du travail, qui peut être de niveau départemental ou infra-départemental, interdépartemental, régional ou interrégional (art. R. 8122-3 du code du travail), ou spécialisée (article R. 8122-5). Par ailleurs, dans chaque région, une unité d'appui et de contrôle (Uracti) est chargée de la lutte contre le travail illégal et du respect des dispositions relatives aux salariés détachés en France (art. R. 8122-9), et le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) peut, en tant que de besoin, proposer la création d'unités de contrôle régionales sectorielles ou thématiques.

¹ Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

² Décret n° 2014-359 du 20 mars 2014 relatif à l'organisation du système d'inspection du travail.

Le décret a en outre prévu la création d'un groupe national de veille, d'appui et de contrôle ayant pour mission de mener ou d'apporter un appui à des opérations nécessitant une expertise particulière, un accompagnement ou une coordination des services.

Dans une décision du 30 décembre 2015¹, le Conseil d'Etat a rejeté un recours en annulation dirigé contre ce décret. Comme le Conseil constitutionnel dans sa décision du 17 janvier 2008, le Conseil d'Etat a retenu que si l'indépendance de l'inspection du travail est un principe fondamental garanti par la Constitution et les conventions de l'OIT, son organisation relève du pouvoir réglementaire. Il a ensuite jugé que la réorganisation prévue par le décret n'avait ni pour objet ni pour effet de remettre en cause l'indépendance de l'inspection du travail.

Le paragraphe I du présent article permet de poursuivre l'accès au corps des inspecteurs du travail par concours interne pour une durée de quatre ans à compter de la promulgation de la loi, dans des termes identiques à ceux de l'article 6 de la loi du 1^{er} mars 2013.

A terme, les contrôleurs du travail, dans le cadre des missions de contrôle confiées par le code travail, ont donc vocation à disparaître. Leur mention dans les différents codes deviendra donc sans objet.

Afin de tirer les conséquences de cette extinction progressive, les paragraphes II et le III du présent article remplacent, respectivement au sein du code du travail et du code des transports, les références aux inspecteurs et aux contrôleurs du travail par une référence aux « *agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 [du code du travail]* », c'est-à-dire les inspecteurs du travail dans la rédaction actuelle de cet article, et les « *agents de contrôle de l'inspection du travail* » dans la rédaction qui entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2016².

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté sept amendements du rapporteur visant à rectifier les coordinations opérées ou à en ajouter de nouvelles qui avaient été oubliées dans le texte initial.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, ont été retenus trois de ses amendements.

¹ CE, 30 décembre 2015, n° 380480.

² Conformément à l'article 4 de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.

A. Plan de montée en compétence des agents de l'inspection du travail

Le premier amendement vise à définir dans la loi des modalités qui auraient dû être fixées par décret. Les dispositions ainsi ajoutées reprennent largement les dispositions du décret du 18 juin 2013. Le nombre de postes ouverts est fixé à 250 par an, et il est précisé que le concours est ouvert aux contrôleurs du travail justifiant de cinq ans de service effectif dans le corps. Les candidats admis sont nommés inspecteurs du travail stagiaires pour une durée de six mois durant laquelle ils suivent une formation obligatoire. A l'issue de cette période de six mois, ils peuvent être titularisés si leur stage est jugé satisfaisant. Le cas échéant, le stage peut être prolongé de trois mois. S'ils ne sont pas titularisés, les stagiaires sont réintégrés dans leur corps d'origine. Il est précisé que la période de stage, à l'exclusion des prolongations éventuelles, est comptabilisée pour l'avancement.

Le deuxième amendement prévoit qu'une partie des 250 postes ouverts au concours spécifique prévu par le présent article pourra être pourvue par la voie d'une liste d'aptitude, dans la limite d'un cinquième. Cette disposition doit être précisée par voie réglementaire.

B. Obligation de repérage de l'amiante

Le troisième amendement du Gouvernement ajoute au présent article un paragraphe I *bis* relatif au repérage avant travaux de l'amiante.

Cet amendement insère, au sein du titre I^{er} du livre IV de la quatrième partie du code du travail relatif à la prévention des risques chimiques, un chapitre II *bis* intitulé « *Risques d'exposition à l'amiante : repérage avant travaux* ». Ce chapitre comporte un unique article L. 4413-1 [nouveau] qui dispose que le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire d'immeubles par nature ou par destination, d'équipements, de matériels ou d'articles « *y font rechercher la présence d'amiante préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition à l'amiante* ». Un document mentionnant, le cas échéant, la présence, la nature et la localisation de matériaux ou de produits contenant de l'amiante doit alors être rédigé et joint aux documents remis aux entreprises candidates ou envisageant de l'être.

Un décret en Conseil d'Etat doit venir préciser les conditions d'application de cet article et les éventuelles exemptions.

Cette obligation s'accompagne de sanctions en cas de manquement.

Premièrement, une référence à l'article précité L. 4413-1 est ajoutée à l'article L. 4741-9, qui punit d'une amende de 3 750 euros (9 000 euros et un an d'emprisonnement en cas de récidive) la méconnaissance, par une personne autre que l'employeur ou son délégataire, des dispositions du code du travail en matière de santé et de sécurité.

Deuxièmement, le présent article crée un chapitre IV au sein du titre V du livre VII de la quatrième partie du code relatif aux amendes administratives en matière de santé et sécurité au travail. Ce chapitre, intitulé « *Manquements aux règles concernant les repérages avant travaux* », comporte un unique article L. 4754-1 [nouveau], qui punit d'une amende administrative de 9 000 euros le fait pour le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire de ne pas se conformer aux obligations prévues par le nouvel article L. 4413-1 et aux dispositions réglementaires prises pour leur application.

C. Salariés détachés sur des navires

Le Gouvernement a également retenu un amendement de notre collègue député Arnaud Leroy a également été intégré, visant à préciser que les dispositions du code du travail relatives au détachement de travailleurs, prévues par le titre VI du livre II de la première partie du code du travail, ne sont pas applicables aux gens de mer. Un article L. 5541-3 [nouveau] est créé à cet effet dans le code des transports.

D. Amendes administratives dans le domaine des transports

L'ordonnance du 7 avril 2016¹, que l'article 51 *quater* du présent projet de loi vise à ratifier, a créé des amendes administratives afin de sanctionner les manquements à certaines dispositions du code du travail en matière de santé et de sécurité au travail.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, le présent article a été complété par un amendement de notre collègue député Gilles Savary visant à rendre applicables ces amendes administratives aux activités régies par le code des transports.

III - La position de la commission

Dans le contexte de la réforme de l'inspection du travail, le présent article vise à prolonger le processus d'intégration des contrôleurs du travail au corps des inspecteurs du travail engagé par la loi du 1^{er} mars 2013.

Le rythme doit au demeurant s'accélérer, puisque le nombre de places ouvertes au concours est porté à 250 par an.

Vos rapporteurs sont favorables à la montée en compétence du corps des inspecteurs du travail. Toutefois, la possibilité d'admettre certains contrôleurs dans le corps des inspecteurs par la voie d'une liste d'aptitude ne semble pas souhaitable. En effet, cette liste est présentée comme visant à remédier à la trop grande sélectivité du concours. Or, vos rapporteurs considèrent qu'il est préférable de développer des formations internes pour amener les agents concernés au niveau requis plutôt que de prévoir une alternative au concours. Votre commission a donc adopté un amendement (**COM-21**) supprimant la possibilité de recruter des inspecteurs du travail sur liste d'aptitude.

¹ Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.

La directive européenne du 16 décembre 1996¹ concernant le détachement de travailleurs prévoit explicitement à son article 1.2 que les règles qu'elle prévoit ne sont pas applicables au personnel navigant des entreprises de la marine marchande. L'amendement introduit à l'initiative de notre collègue député Arnaud Leroy, s'il ne modifie pas le droit existant, apporte une précision justifiée.

Les dispositions du présent article relatives aux amendes administratives visent à étendre au domaine des transports des dispositions introduites par l'ordonnance du 7 avril 2016 que l'article 51 *quater* du présent projet de loi vise à ratifier. Comme ils le développent dans le commentaire de l'article 51 *quater*, vos rapporteurs sont opposés à la ratification de cette ordonnance, qui reprend des dispositions auxquelles le Parlement s'était opposé dans le cadre de l'examen du projet de loi relatif à la formation professionnelle². Cette ordonnance confère en effet à l'inspection du travail des pouvoirs d'injonction, de contrôle et de sanction que le Sénat, suivi à l'époque par l'Assemblée nationale, avait jugé excessifs.

Par conséquent, vos rapporteurs sont opposés à l'extension des dispositions de cette ordonnance aux activités régies par le code des transports. A leur initiative, votre commission a donc supprimé ces dispositions (**COM-22**).

L'obligation de **repérage de l'amiante** avant travaux s'inspire largement du dispositif qui était prévu à l'article 20 du projet de loi relatif à la formation professionnelle. Un rapport du Haut-Conseil de la santé publique (HCSP) de juin 2014³ a par ailleurs dressé le constat d'une insuffisance du repérage avant travaux. L'obligation prévue par le présent article fait écho à une proposition formulée dès 2014 par la commission des affaires sociales du Sénat à l'occasion du rapport « *Amiante : des enjeux toujours actuels, relever le défi du désamiantage* »⁴ (proposition n° 19).

Vos rapporteurs sont donc favorables à l'introduction de ces dispositions.

A l'initiative de vos rapporteurs, la commission a toutefois adopté un amendement rédactionnel sur ce dispositif (**COM-198**).

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

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

³ HCSP, juin 2014, *Recommandations pour la gestion du risque amiante dans l'habitat et l'environnement*.

⁴ Rapport d'information n° 668 (2013-2014) de Mme Aline Archimbaud, MM. Gilbert Barbier, Gérard Dériot, Mme Catherine Deroche, MM. Jean-Pierre Godefroy, Ronan Kerdraon, Jean-Marie Vanlerenberghe et Dominique Watrin, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 1^{er} juillet 2014, p. 62.

Article 51 bis (supprimé)

(art. L. 511-1 du code minier ; art. L. 3512-4 et L. 3819-23
du code de la santé publique, et L. 8112-1 et L. 8112-3 du code du travail)

**Exercice des attributions des inspecteurs du travail
par des fonctionnaires de contrôle assimilés**

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à permettre au pouvoir réglementaire d'attribuer les compétences des inspecteurs du travail à des fonctionnaires de contrôles assimilés.

I - Le dispositif proposé

Les articles L. 8112-1 et L. 8112-2 du code du travail définissent les missions des inspecteurs du travail. L'article L. 8112-3 précise que, lorsque des dispositions légales le permettent, les attributions des inspecteurs du travail peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés. C'est le cas par exemple des chefs des services régionaux déconcentrés chargés des mines et des ingénieurs et techniciens placés sous leur autorité, en vertu de l'article L. 511-1 du code minier. C'est également le cas en matière de lutte contre le tabagisme, conformément aux dispositions des articles L. 3512-4 et, concernant Mayotte, L. 3819-23 du code de la santé publique.

Le présent article est issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution. Il supprime l'article L. 8112-3 du code du travail tout en transférant les dispositions qu'il contient vers l'article L. 8112-1. Toutefois, dans la rédaction découlant du présent article, la mention de dispositions législatives est supprimée. Ce sera donc par voie réglementaire que certains agents pourront être habilités à exercer les attributions des inspecteurs du travail.

Le présent article opère par ailleurs les coordinations rendues nécessaire à l'article L. 511-1 du code minier et aux articles L. 3512-4 et L. 3819-23 du code de la santé publique en remplaçant les références à l'article L. 8112-3 par des références à l'article L. 8112-2.

II - La position de la commission

Le présent article modifie le code du travail dans sa version résultant de l'ordonnance du 7 avril 2016¹ qui doit entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

¹ Ordonnance n° 2016-413 (cf. note bas de page, p. 7).

Vos rapporteurs sont opposés à la ratification de cette ordonnance, prise par le fondement d'une habilitation à laquelle le Sénat s'était opposé et qui reprend des dispositions que le Parlement avait rejetées en 2014¹. Les modifications apportées au code minier et au code de la santé publique sont des mesures de coordination.

Par cohérence, vos rapporteurs sont donc défavorables à l'adoption du présent article.

Votre commission a suivi vos rapporteurs et a adopté leur amendement de suppression de l'article (amendement **COM-390**)

Votre commission a supprimé cet article.

Article 51 ter
(art. L. 8124-1 [nouveau] du code du travail)
Code de déontologie de l'inspection du travail

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement qu'il a retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à donner une base légale à un code de déontologie des agents de l'inspection du travail.

I - Le dispositif proposé

Le présent article est issu d'un amendement du Gouvernement.

Il complète le titre II du livre IV de la huitième partie du code du travail, relatif à l'inspection du travail, en créant un chapitre IV intitulé « *De la déontologie des agents du système d'inspection du travail* ».

L'article unique de ce chapitre (art. **L. 8124-1**) prévoit un code de déontologie du service public de l'inspection du travail, établi par décret en Conseil d'Etat. Ce code fixera les règles que doivent respecter les agents ainsi que leurs droits.

II - La position de la commission

Dans son rapport annuel de 2016, la Cour des Comptes déplorait que « *les normes déontologiques de l'inspection du travail n'ont pas été publiées et ne revêtent pas le caractère de normes professionnelles dont pourraient se réclamer les usagers* »². En effet, des modalités de contrôle marquées par « *une tradition d'autonomie voire d'individualisme* » entraînent selon la Cour une incompréhension des employeurs contrôlés.

¹ Le commentaire de l'article 51 quater du présent projet de loi qui vise à ratifier l'ordonnance du 7 avril 2016.

² Cour des comptes, rapport public annuel 2016, février 2016, p. 374.

La parution d'un code de déontologie permettrait de préciser les modalités d'exercice des missions confiées aux inspecteurs du travail, dans le respect de leur indépendance garantie par les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), tout en donnant aux employeurs une meilleure visibilité sur leurs droits dans le cadre des contrôles.

L'établissement de ce code de déontologie par décret en assurera une large publicité et rendra opposables les garanties qu'il définira pour les entreprises et les droits accordés aux inspecteurs du travail.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 51 quater (supprimé)

**Ratification de l'ordonnance du 7 avril 2016
relative au contrôle de l'application du droit du travail**

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à ratifier l'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.

I - Le dispositif proposé

Le présent article, issu d'un amendement du Gouvernement inséré au texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, ratifie l'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail¹.

Cette ordonnance, qui modifie les pouvoirs de l'inspection du travail, a été prise sur le fondement de l'article 261 de la loi du 6 août 2015² et habilitait le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures relevant du domaine de la loi visant, notamment, à déterminer les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail et à réviser l'échelle des peines en matière de santé et de sécurité.

¹ Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016.

² Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Principales dispositions de l'ordonnance du 7 avril 2016

L'article 2 étend le dispositif d'arrêt d'activité temporaire, qui s'applique aujourd'hui uniquement aux chantiers du BTP, à toutes les entreprises. Il élargit par ailleurs son champ d'application à l'ensemble des risques relatifs à l'**amiante**, aux risques liés à des **équipements de travail** inadaptés et aux **risques électriques**. Cet article prévoit en outre un dispositif de retrait d'urgence pour les travailleurs mineurs. L'agent de contrôle pourra par ailleurs demander à l'employeur de faire procéder à l'analyse non seulement de substances et de préparations dangereuses, mais de toute matière, matériau, équipement, matériel ou article « *susceptibles de comporter ou d'émettre des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux* ».

Enfin, cet article renforce les sanctions encourues en cas de manquement aux dispositions législatives en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail. Le montant de l'amende passe ainsi de 3 750 euros à 10 000 euros et de 9 000 euros à 30 000 en cas de récidive.

L'article 4 est relatif à la réorganisation de l'inspection du travail et à la suppression du corps des contrôleurs du travail. Il crée la possibilité pour l'autorité administrative d'effectuer des transactions pénales avec des entreprises. Enfin, il multiplie par dix, de 3 750 à 37 500 euros, le montant de l'amende encourue par l'employeur qui se rend coupable de délit d'obstacle.

L'article 5 crée la possibilité pour le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de prononcer, sur saisine d'un agent de contrôle, des amendes administratives en cas de manquement à certaines dispositions du code du travail. Le montant maximal de ces amendes est fixé à 2 000 euros par travailleur.

Ces dispositions devront entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

II - La position de la commission

L'ordonnance du 7 avril 2016 reprend largement les dispositions de l'article 20 du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale¹ qui prévoyait une réforme de l'organisation de l'inspection du travail et un renforcement de ses pouvoirs. Cet article, qui a suscité une vive opposition au Sénat, avait été supprimé par notre assemblée et n'avait pas été réintroduit par l'Assemblée nationale.

Les dispositions de cet article ont été reprises quasiment à l'identique dans la proposition de loi déposée en mars 2014 à l'Assemblée nationale par nos collègues députés Bruno Le Roux et Denys Robiliard². L'examen de cette proposition de loi n'a toutefois jamais dépassé le stade de l'examen en commission.

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

² Proposition de loi n° 1848 relative aux pouvoirs de l'inspection du travail, déposée le 27 mars 2014.

L'opposition du Sénat à ces dispositions s'expliquait en 2014 par deux raisons. Si certains de nos collègues estimaient que la réforme proposée remettait en cause l'indépendance de l'inspection du travail, d'autres considéraient que les pouvoirs conférés à l'inspection du travail, notamment en matière de santé et de sécurité, étaient manifestement excessifs.

Ces raisons ont également justifié l'opposition du Sénat lorsque le Gouvernement a demandé au Parlement une habilitation visant à procéder par ordonnance à cette réforme refusée par le Parlement, dans le cadre de la loi du 6 août 2015¹.

Au-delà des raisons de fond qui expliquent l'opposition de la commission au contenu de cette ordonnance, vos rapporteurs déplorent la méthode suivie par le Gouvernement. Ainsi, une réforme rejetée par les deux chambres du Parlement est introduite par la voie d'une ratification d'ordonnance au détour d'un amendement du Gouvernement, adopté sans débat du fait du recours à la procédure prévue à l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

Si certaines des dispositions de l'ordonnance, et notamment les mesures de coordination rendues nécessaires par la fusion des corps des contrôleurs et des inspecteurs du travail ne soulèvent pas de difficultés de fond, vos rapporteurs sont défavorables à sa ratification, à la fois pour des raisons de fond et pour des raisons de forme. Votre commission a donc adopté l'amendement de suppression de cet article proposé (amendement **COM-13**).

L'absence de ratification n'entraîne pas la caducité de l'ordonnance mais maintient ses dispositions dans le domaine réglementaire.

Votre commission a supprimé cet article.

¹ L'habilitation visait également des mesures relatives à l'accès au corps de l'inspection du travail pour les contrôleurs du travail. De telles mesures ne figurent pas dans l'ordonnance du 7 avril 2016 mais figurent à l'article 51 du présent projet de loi.

Article 52

(art. L. 5426-8-1, L. 5426-8-2, et L. 5426-1-1 [nouveau] du code du travail)

Récupération par Pôle emploi des indus de prestations

Objet : Cet article vise à permettre à Pôle emploi de procéder à la récupération des indus de prestation par voie de retenue et de contrainte.

I - Le dispositif proposé

A. Récupération des indus

L'article L. 5312-1 du code du travail détaille les missions de Pôle emploi. Parmi celles-ci, son 4^o mentionne le service de l'allocation chômage, pour le compte de l'Unédic, ainsi que le versement de diverses allocations de solidarité pour le compte de l'Etat ou du fonds de solidarité (FDS).

Par ailleurs, Pôle emploi assure, en vertu de conventions, le versement d'allocations pour le compte des employeurs publics.

Afin de simplifier le remboursement des prestations indûment versées par Pôle emploi, l'article 27 de la loi de finances pour 2012¹ a notamment créé au sein du code du travail un article L. 5426-8-1 qui dispose que, pour s'assurer du remboursement des allocations indûment versées pour le compte de l'Etat, du FDS ou d'employeurs publics, Pôle emploi peut procéder par retenues sur les échéances à venir, à quelque titre que ce soit. Cette retenue n'est possible que si le débiteur ne conteste pas le caractère indu du versement.

L'article L. 5426-8-2, également créé par la loi de finances pour 2012, permet au directeur de Pôle emploi de délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement.

Dans sa rédaction initiale, le présent article complétait les articles L. 5426-8-1 et L. 5426-8-2 afin de permettre à Pôle emploi de recourir également à la retenue et à la contrainte pour obtenir le remboursement de prestations indues versées pour le compte de l'Unédic (allocations chômage).

B. Périodes d'activité non déclarées

Le paragraphe II du présent article ajoute une section 1 bis au chapitre du code du travail relatif au contrôle de la recherche d'emploi (chapitre VI du titre II du livre V de la cinquième partie). Cette section, intitulée « Périodes d'activité non déclarées » se compose d'un unique article L. 5426-1-1.

¹ Loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012.

Aux termes de cet article, les périodes d'activités non déclarées supérieures à trois jours au cours du même mois ne seront plus prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits. Les rémunérations correspondantes ne seront donc pas incluses dans le salaire de référence. Le demandeur d'emploi pourra exercer un recours devant l'instance paritaire régionale de Pôle emploi lorsque l'application de ces dispositions fait obstacle à l'ouverture ou au rechargement de ses droits.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

A l'initiative du rapporteur, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a modifié le paragraphe I du présent article, afin de distinguer les retenues effectuées au titre des prestations solidarité et celles portant sur des prestations versées pour le compte de l'Unédic.

Ainsi, les prestations indûment versées pour le compte propre de Pôle emploi ou pour le compte de l'Etat, du FDS ou d'employeurs publics pourront être récupérées par retenue sur les échéances à venir, à n'importe quel titre excepté celui des allocations de chômage.

Les allocations de chômage indûment versées par Pôle emploi pour le compte de l'Unedic pourront être récupérées par retenue, mais uniquement sur les échéances à venir à ce titre.

S'agissant de la non-prise en compte des périodes d'activités non déclarées, la commission a adopté un amendement du rapporteur excluant l'application de cette mesure lorsque la non-déclaration résulte d'une carence de l'employeur ou d'une erreur de Pôle emploi.

III - La position de la commission

Dans le cadre de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en œuvre un dispositif facilitant le remboursement des indus versés par Pôle emploi. L'article 27 du règlement général annexé à cette convention prévoyait ainsi un dispositif de retenue sur prestations en cas de versement indu.

L'accord d'application n° 9 également annexé à cette convention prévoyait la non-prise en compte des périodes d'activité de plus de trois jours pour l'affiliation des demandeurs d'emploi.

Cette convention a été agréée par un arrêté ministériel du 25 juin 2014.

Toutefois, dans une décision du 5 octobre 2014¹, le Conseil d'Etat a jugé que ces stipulations sortaient du champ des mesures d'application que les partenaires sociaux peuvent fixer en vertu de l'article L. 5422-20 du code du travail car elles relevaient du domaine de la loi.

¹ CE, 5 octobre 2014, *association des amicales intermittents et précaires et autres*, n° 383956, 383957 et 383958.

Le présent article vise donc à tirer les conséquences de la décision du Conseil d'Etat et à inscrire dans la loi les mesures qui ont été annulées.

A. Récupération des indus

Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, 37 % des sommes indûment versées chaque année par Pôle emploi ne sont pas effectivement recouvrées, soit 300 millions d'euros.

Pour les indus versés pour le compte de l'Unédic, c'est-à-dire pour les versements d'allocation de chômage, Pôle emploi ne peut, en l'état actuel du droit, procéder à la retenue sur versement et ne peut prononcer de contrainte. Si le débiteur refuse de rembourser l'indu, Pôle emploi doit donc passer par les voies de recours de droit commun définies par le code civil et le code de procédure civile et obtenir du juge judiciaire qu'il ordonne le remboursement de l'indu. Cette procédure est longue et ne semble pas s'inscrire dans une gestion efficiente.

Il est donc souhaitable que les montants d'allocation chômage indûment versés puissent être recouverts par Pôle emploi *via* une retenue sur les prestations dues.

Vos rapporteurs notent que le demandeur d'emploi conserve une voie de recours devant l'instance paritaire régionale.

L'amendement du rapporteur adopté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale permet de segmenter les prestations versées par Pôle emploi et d'empêcher que des prestations dues au titre de la solidarité soient retenues pour le remboursement des indus d'assurance chômage.

Vos rapporteurs notent que les dispositions du présent article ne portent pas atteinte aux droits des allocataires. En effet, le caractère indu des sommes en jeu peut toujours être contesté, d'abord devant Pôle emploi puis par la voie d'un recours contentieux. De plus, une remise de dette totale ou partielle peut être accordée par l'instance paritaire régionale compte tenu de la situation de l'allocataire.

B. Périodes d'activité non déclarées

Conformément aux dispositions de l'article L. 5411-2 du code du travail, les demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi sont tenus de renouveler périodiquement leur inscription et d'informer Pôle emploi des changements affectant leur situation susceptibles d'avoir une incidence sur leur inscription comme demandeur d'emploi. L'article R. 5411-7 précise que cette information doit avoir lieu dans un délai de 72 heures. Les périodes d'activités sont bien susceptibles d'avoir une incidence sur l'éligibilité aux indemnités dues au demandeur d'emploi et doivent donc être déclarées.

Or, l'étude d'impact annexée au projet de loi indique qu'en 2013, 205 000 demandeurs d'emplois ont déposé des demandes d'allocation dans lesquelles la période de référence d'affiliation comportait des

périodes d'activité non déclarées, ce qui représente un coût évalué à 95 millions d'euros. En l'état actuel du droit, et compte tenu de l'annulation par le Conseil d'Etat de l'arrêté du 25 juin 2014, si les sommes indûment versées doivent être remboursées, il n'existe pas de sanction spécifique pour ces omissions.

Le dispositif proposé semble de nature à instituer une sanction appropriée aux fraudes tout en incitant les demandeurs d'emploi de bonne foi à une plus grande diligence dans la déclaration de leurs périodes d'activité.

Sur proposition de ses rapporteurs, votre commission a adopté un amendement (**COM-378 rectifié**), visant à préciser que la saisine de l'instance paritaire de Pôle emploi ne fait pas obstacle à un recours gracieux ou contentieux.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 52 bis

(art. L. 5312-10 du code du travail)

Instances paritaires régionales et territoriales de Pôle emploi

Objet : Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, vise à reconnaître les missions confiées par la convention d'assurance chômage aux partenaires sociaux au sein des instances paritaires régionales et territoriales de Pôle emploi.

I - Le dispositif proposé

Le titre I^{er} du livre III de la cinquième partie du code du travail est relatif au service public de l'emploi. Son chapitre II porte sur le placement des demandeurs d'emploi et définit notamment les missions, l'organisation et le fonctionnement de Pôle emploi.

L'article **L. 5312-10** dispose ainsi que l'institution est organisée en une direction générale et des directions régionales. Au sein de chaque direction régionale, une instance paritaire régionale (IPR), chargée de veiller à l'application de la convention d'assurance chômage, est consultée sur la programmation des interventions au niveau territorial.

Le présent article est issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité. Il vise à sécuriser juridiquement le rôle confié par les partenaires sociaux aux IPR.

L'article 7 de la convention du 14 mai 2014 relative à l'assurance chômage prévoit ainsi la compétence des instances paritaires dans les cas prévus par le règlement général et par les accords d'application. A titre

d'exemple, l'accord d'application n° 12 prévoit que l'IPR peut statuer sur le maintien du versement des allocations aux demandeurs d'emploi ayant démissionné de leur poste précédent.

Il modifie l'article **L. 5312-10** afin d'adapter sa rédaction aux missions confiées par la convention d'assurance chômage aux IPR. En effet, cette convention confie aux IPR l'examen de cas particuliers, sur saisine du demandeur d'emploi.

En outre, cet article autorise la création d'instances paritaires territoriales ou spécifiques, sur décision du conseil d'administration de Pôle emploi, afin d'exercer tout ou partie des missions des IPR.

II - La position de la commission

Vos rapporteurs constatent que cet article tire les conséquences législatives des missions confiées par la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 aux instances paritaires régionales.

L'article 52 du présent projet de loi prévoit en outre une voie de recours pour les assurés auprès de l'IPR en matière de prise en compte des périodes d'activités non déclarées.

Par ailleurs, la création d'instances paritaires territoriales correspond à la réorganisation de Pôle emploi consécutive à la réforme territoriale prévue par la loi NOTRe du 7 août 2015¹. Afin de permettre à ces instances infrarégionales d'exercer leurs missions, il est nécessaire de les mentionner au niveau législatif.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République.

*Article 53 (supprimé)**(art. L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1235-4 et L. 1235-5 du code du travail)***Remboursement des allocations de chômage par l'employeur**

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue députée Catherine Coutelle et plusieurs de ses collègues adopté en commission par l'Assemblée nationale, vise à étendre les cas dans lesquels l'employeur peut être condamné par le juge à rembourser à Pôle emploi des allocations versées à un salarié victime d'un licenciement abusif.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 1235-3** du code du travail est relatif la réintégration ou à l'indemnisation du salarié licencié pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse.

L'article **L. 1235-11** porte sur la réintégration ou l'indemnisation du salarié licencié à l'issue d'une procédure frappée de nullité en raison de la méconnaissance des règles posées par l'article L. 1235-10, relatives à la validation ou à l'homologation des projets de licenciement.

Dans les cas prévus par ces deux articles, l'article **L. 1235-4** précise que le juge ordonne le remboursement par l'employeur des indemnités de chômage versées au salarié licencié entre la date de son licenciement et la date à laquelle le jugement est prononcé, dans la limite de six mois d'indemnité de chômage.

Par ailleurs, les dispositions de l'article L. 1235-4 sont également applicables, en vertu de dispositions spécifiques, dans le cas d'un licenciement ayant pour cause une action en justice engagée par le salarié sur le fondement des dispositions touchant au principe de **non-discrimination** (article L. 1134-4) ou sur le fondement des dispositions relatives à l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes (article L. 1144-3).

Le présent article, issu d'un amendement de Mme Catherine Coutelle et plusieurs de ses collègues adopté par la commission des affaires sociales, complète l'article L. 1235-4 afin de viser d'autres cas entraînant le remboursement par l'employeur des indemnités de chômage. Sont ainsi visés les articles :

- **L. 1132-4** qui prévoit la nullité de toute disposition ou acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions relatives au principe de non-discrimination ;

- **L. 1152-3** qui prévoit la nullité de la rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions relatives au harcèlement moral ;

- **L. 1153-4** qui prévoit la nullité de toute disposition ou acte pris à l'encontre d'un salarié ayant subi, refusé de subir ou témoigné d'actes de harcèlement sexuel.

Enfin, les articles **L. 1134-4** et **L. 1144-3** sont directement cités à l'article L. 1235-4.

Par ailleurs, l'article **L. 1235-5** du même code exclut l'application de certaines dispositions du code du travail au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise de moins de onze salariés. Les dispositions visées sont notamment celles de l'article L. 1235-4 relatives au remboursement des indemnités de chômage (3°).

Le présent article complète le 3° de l'article L. 1235-5 afin de préciser que l'exception qu'il prévoit ne s'applique qu'aux cas de méconnaissance des articles **L. 1235-3** et **L. 1235-11**.

II - La position de la commission

Les dispositions du présent article figuraient à l'article 7 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes¹. Toutefois, jugeant que l'amendement dont était issu cet article avait été adopté selon une procédure contraire à la Constitution (méconnaissance de la règle dite de « l'entonnoir »), le Conseil constitutionnel avait censuré cet article².

Vos rapporteurs ne sont pas favorables à ces dispositions qui vont à l'encontre de la philosophie qu'ils souhaitent donner au présent texte. En effet, alors qu'ils souhaitent alléger les incertitudes juridiques et financières qui entourent la décision par un employeur de licencier un salarié, le présent article fait planer la menace, si le juge prud'homal estime qu'un licenciement est abusif, d'un alourdissement considérable du coût pour l'entreprise. En effet, alors que l'employeur doit d'ores et déjà indemniser le salarié à hauteur du préjudice subi, qui s'estime en mois de salaires, et le cas échéant verser des arriérés de salaire, lui imposer par surcroît de rembourser Pôle emploi apparaît comme une sanction disproportionnée.

Sur proposition de vos rapporteurs, votre commission a donc adopté un amendement (**COM-176**) de suppression du présent article.

Votre commission a supprimé cet article.

¹ Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

² Décision n° 2014-700 DC du 31 juillet 2014.

Article 54 (supprimé)
(art. L. 1235-3-1 [nouveau] du code du travail)
Indemnité spécifique en cas de licenciement abusif

Objet : Cet article, issu d'un amendement de notre collègue députée Catherine Coutelle et plusieurs de ses collègues, adopté en commission par l'Assemblée nationale, vise à renforcer l'indemnisation des salariés licenciés de manière discriminatoire ou à la suite de faits de harcèlement.

I - Le dispositif proposé

L'article **L. 1132-1** du code du travail interdit les licenciements fondés sur un **motif discriminatoire**. De tels licenciements sont nuls conformément à l'article L. 1132-4.

L'article **L. 1153-2** exclut qu'un salarié puisse être licencié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de **harcèlement sexuel**. Un tel licenciement est également nul conformément à l'article L. 1153-4.

Enfin, l'article **L. 1225-4** interdit le licenciement d'une **femme enceinte** ou en **congé maternité** tandis que l'article L. 1225-5 prévoit l'annulation d'un licenciement d'une salariée lorsque celle-ci produit un certificat médical justifiant sa grossesse.

Conséquences de la nullité du licenciement

Le salarié victime d'un licenciement nul peut demander sa **réintégration** dans l'entreprise. Il a alors le droit à la réparation du préjudice subi, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé.

S'il ne demande pas sa réintégration, le salarié licencié peut prétendre aux **indemnités** suivantes :

- une indemnité de licenciement ;
- une indemnité compensatrice de préavis ;
- une indemnité de congés payés
- des dommages et intérêts, dont le montant ne peut être inférieur à six mois de salaire.

Dans le cas particulier du licenciement d'une femme enceinte, l'article L. 1225-71 du code du travail prévoit le versement des salaires dont la salariée a été privée même si elle ne demande pas sa réintégration.

Le présent article, issu d'un amendement de notre collègue députée Catherine Coutelle et plusieurs de ses collègues, adopté au stade de l'examen en commission, crée un article L. 1235-3-1 au sein du code du travail aux termes duquel le salarié licencié en méconnaissance des articles L. 1132-1, L. 1153-2, L. 1225-4 et L. 1225-5 a le droit à une indemnité s'il refuse d'être réintégré ou si sa réintégration est impossible. Il est précisé que cette indemnité s'ajoute au versement des arriérés de salaires et, le cas échéant, à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9¹.

Dans la rédaction initiale de l'amendement, le montant de cette indemnité ne pouvait être inférieur au salaire des **douze derniers mois**. La commission a toutefois adopté un sous-amendement du rapporteur abaissant ce plancher à six mois.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, un amendement du rapporteur a été retenu visant à préciser sa rédaction. Alors que la version initiale mentionnait le salaire « *qui aurait été perçu pendant la période écoulée entre le licenciement et la décision de justice définitive* », la rédaction adoptée mentionne le salaire « *qui aurait été perçu pendant la période couverte* ». Cette période peut être plus longue que la période écoulée entre le licenciement et la décision de justice. Cette rédaction est cohérente avec celle de l'article L. 1225-71, qui prévoit le versement du salaire en cas d'annulation du licenciement intervenu durant la grossesse.

II - La position de la commission

Les dispositions du présent article figuraient à l'article 10 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes². Toutefois, jugeant que l'amendement dont était issu cet article avait été adopté selon une procédure contraire à la Constitution (méconnaissance de la règle dite de « l'entonnoir »), le Conseil constitutionnel avait censuré cet article³.

Les cas visés par le présent article sont des cas de nullité. Lorsqu'un licenciement est annulé par le juge et que le salarié n'est pas réintégré, ce dernier a droit en plus de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de préavis s'il les perçoit, à des dommages et intérêts réparant l'intégralité du préjudice subi. Selon une jurisprudence constante⁴, la Cour de cassation juge que l'indemnisation du préjudice ne peut être inférieure à six mois de salaire, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

¹ Cette indemnité, calculée en fonction de la rémunération du salarié, est due au salarié licencié alors qu'il compte plus d'un an d'ancienneté, sauf en cas de faute grave.

² Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

³ Décision n° 2014-700 DC du 31 juillet 2014.

⁴ Voir par exemple Cass. soc., 14 avril 2010, n° 09-40.486.

Le présent article se borne donc à inscrire dans la loi une disposition déjà appliquée par le juge. Or, en ne visant que certains cas de nullité, le présent article pourrait apparaître comme remettant en cause cette jurisprudence. Votre commission a donc adopté un amendement de suppression de cet article présenté par vos rapporteurs (**COM-190**).

Votre commission a supprimé cet article.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. AUDITION DE MYRIAM EL KHOMRI, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

M. Alain Milon, président. – Je remercie Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, de venir évoquer avec nous le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, transmis au Sénat en fin de semaine dernière. Notre commission entendra, demain matin, les organisations syndicales de salariés et, la semaine prochaine, les organisations patronales. Nos trois rapporteurs, Jean-Baptiste Lemoyne, Michel Forissier et Jean-Marc Gabouty poursuivent parallèlement leurs auditions auxquelles peuvent assister tous les membres de la commission.

Cette audition est l'occasion de faire le point sur un texte qui a notablement évolué lors de son examen à l'Assemblée nationale. Il compte désormais 102 articles, soit 50 de plus que lors de son dépôt, dont 16 articles nouveaux introduits par le Gouvernement dans le cadre de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

Le débat s'est focalisé sur quelques sujets principaux : la réécriture des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail avec un nouveau partage entre les règles d'ordre public et le champ ouvert à la négociation collective, prioritairement au niveau de l'entreprise ; les règles de validité des accords d'entreprise et les conséquences sur les contrats de travail dans le cas particulier des accords de préservation ou de développement de l'emploi ; le compte personnel d'activité (CPA) ; la définition du motif économique du licenciement et son périmètre d'appréciation pour les entreprises appartenant à un groupe. Bien d'autres questions importantes sont en jeu : la poursuite de la refondation du code du travail, la mesure de la représentativité patronale, les dispositions en direction des jeunes, les emplois saisonniers, la médecine du travail, la lutte contre le détachement illégal... Je souhaite que cette audition nous permette à la fois de clarifier certaines dispositions majeures du texte et de mieux mesurer leur portée, dès lors que le passage à l'Assemblée nationale les a sensiblement modifiées.

Pourriez-vous également, madame la ministre, préciser la méthode suivie en termes de concertations préalables ? Nous connaissons l'avis du Conseil d'État à ce sujet. Il reste que certains partenaires sociaux estiment que l'article L. 1 du code du travail, issu de la loi Larcher, n'a pas été pleinement appliqué.

Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. – J'aborde ce débat dans un esprit de détermination et de gravité. J'espère que nous pourrons enfin parler du contenu et nous affranchir de certaines postures convenues et artificielles. Ce projet de loi est juste et nécessaire : la situation de notre pays interdit l'immobilisme et le renoncement. Le texte a fait l'objet d'une intense concertation avec les partenaires sociaux, prolongée avec les

organisations de jeunesse. Les syndicats représentant la majorité des salariés -CFDT, CFTC, CGC et Unsa- sont favorables aux avancées que le projet comporte. Près de 800 amendements ont été intégrés à l'Assemblée nationale ; un tel chiffre inédit n'est pas un aveu de faiblesse, bien au contraire. Je souhaite, du reste, que votre commission et le Sénat tout entier, dans un dialogue constructif, apportent de nouvelles améliorations. Les ajouts de l'Assemblée nationale n'ont pas dénaturé le texte, ni rompu son équilibre.

Les objectifs sont de redynamiser la négociation en la portant au plus près du terrain, de poser les bases d'une sécurisation des parcours à travers le compte personnel d'activité, de renforcer le dialogue social pour contribuer au développement d'une culture de compromis, dans la droite ligne des lois des trois dernières années.

Le texte repose sur un constat : le code du travail est d'un trop grand formalisme, au point parfois de s'écarter des préoccupations des salariés. Il s'appuie sur une conviction : pas de dialogue social efficace sans des partenaires sociaux forts. C'est pourquoi il les renforce au niveau de l'entreprise et de la branche. Tirant les conséquences de la réforme de 2008 sur la représentativité des organisations syndicales, il donne une place inédite au dialogue social par rapport à la loi, ce qui est pertinent au regard de la démocratie sociale et de l'économie. Le code du travail, à force de dérogations -souvent d'ailleurs à l'initiative d'organisations patronales- est devenu illisible. Je n'ai jamais opposé droit du travail et droit au travail ; je ne pense pas que le code du travail soit un frein à l'emploi. Le texte repose sur une équation simple : pas de souplesse sans négociation.

Il ne s'agit pas d'avoir une vision angélique du dialogue social : il y a des blocages, des échecs, des pressions. Mais il faut aussi se départir d'une vision manichéenne du monde de l'entreprise. La philosophie du texte est de donner le plus de poids possible au dialogue social de proximité tout en préservant des garanties pour qu'il ne s'exerce pas au détriment des salariés. Je revendique cette confiance envers les acteurs pour consolider notre modèle social, ainsi que la démocratie sociale et la compétitivité.

Le compte personnel d'activité, conçu comme la protection sociale du XXI^{ème} siècle, répond à la réalité du travail d'aujourd'hui : on n'entre plus à 18 ans dans une entreprise que l'on quitte à 60 ; l'employeur, mais aussi le statut, changent tout au long de la vie professionnelle. Nous avons souhaité anticiper les besoins en rendant les citoyens pleinement acteurs de leur réussite. Il faut compenser la discontinuité des parcours par la continuité des droits, avec le droit universel à la formation. Chaque personne, quel que soit son statut -salarié, demandeur d'emploi comme indépendant, ou fonctionnaire-, dans les conditions que la négociation définira, pourra accumuler des droits. Cela fait trente ans que l'on dit que les fonds de la formation professionnelle ne vont pas à ceux qui en ont le plus besoin, ce ne sera plus le cas. Le CPA valorisera aussi l'engagement citoyen associatif ou le rôle de maître d'apprentissage avec des crédits d'heures alloués en contrepartie de ces activités d'utilité collective.

La « garantie jeune » sera généralisée pour les moins de 26 ans en situation de précarité qui ne sont ni en qualification, ni en formation, ni dans l'emploi et qui accepteront de s'insérer dans un parcours exigeant -j'insiste sur ce point : la « garantie jeunes » ne se limitera pas à une allocation mais sera un vrai contrat donnant-donnant.

Le texte consacre le droit à la déconnexion, dont le rapport Mettling a dit toute l'importance pour lutter contre le burn out ; le numérique est un formidable potentiel pour le travail mais ne doit pas être une source de souffrance au travail. Ce sera un point obligatoire des négociations consacrées à la qualité de vie au travail. Une charte devra être rédigée dans les entreprises de plus de 300 salariés ; à défaut, une décision unilatérale de l'employeur devra y pourvoir.

L'avis du Conseil d'État, monsieur le président Milon, dit que nous avons bien respecté l'article L. 1 du code du travail. Le rapport de Jean-Denis Combrexelle a été remis une semaine après ma nomination. J'ai immédiatement demandé aux partenaires sociaux s'ils voulaient négocier sur la base de ce rapport, ils ont refusé. Tout a ensuite fait l'objet de concertations avec les organisations syndicales et patronales ; en ce qui concerne l'article 30 sur le licenciement économique, l'arbitrage a été tardif, si bien que nous avons reporté de deux semaines le passage en conseil des ministres et discuté avec ces organisations. Le CPA a fait l'objet d'une négociation demandée par les organisations syndicales et patronales : elle a abouti à une position commune.

La philosophie du rapport Combrexelle implique de réécrire le code du travail pour redonner plus de place à la négociation collective, dans le droit fil des textes ayant régi le domaine depuis les lois Auroux en 1982. Une commission d'experts fera des propositions de réécriture au Gouvernement qui sera libre d'accepter ou non en laissant ensuite au Parlement toute sa place. Nous pourrons ainsi mieux distinguer ce qui relève de l'ordre public social -ce à quoi nul ne peut déroger- de la négociation collective au niveau de l'entreprise ou de la branche et des dispositions supplétives qui s'appliqueront en l'absence d'accord. La lisibilité a motivé le choix transparent d'une réécriture totale de toutes les dispositions relatives au temps de travail, sans changement. Cela a malheureusement amplifié certaines confusions. Il fallait donner plus de cohérence à la négociation sur le temps de travail en introduisant la règle de l'accord majoritaire, qui constitue une garantie essentielle.

Il n'y a pas d'inversion de la hiérarchie des normes : la loi encadre toujours tout le dispositif. Il y a une clarification des champs d'intervention entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche. Ce dernier sera toujours le seul à régler certains sujets comme les salaires minima, les classifications, la prévoyance, les fonds de la formation professionnelle. Les entreprises ne pourront moduler le temps de travail au-delà d'une année que si la branche l'autorise. Les branches se verront dotées de commissions permanentes pour négocier. Le rapporteur du projet de loi à l'Assemblée nationale a également souhaité qu'elles puissent formuler des recommandations aux entreprises.

La démocratie exige que les accords soient signés par les syndicats représentant 50 % des salariés, et non plus 30 % comme aujourd'hui. À l'époque des lois Auroux, on comptait environ 2 000 accords d'entreprise contre 40 000 aujourd'hui. Les accords majoritaires garantiront un consensus beaucoup plus large. Un accord signé par des organisations non majoritaires mais représentant 30 % des voix pourra, si elles le demandent, être soumis à la consultation des salariés eux-mêmes, ce qui renforce la démocratie dans l'entreprise. Comment ne pas considérer les salariés et leurs représentants comme les mieux placés pour juger de ce qui fait leur quotidien ? La défiance frappe les organisations syndicales : il faut engager leur responsabilité sur des sujets quotidiens pour rétablir la confiance.

L'élargissement du champ de la négociation va de pair avec l'amélioration des moyens mis à la disposition des acteurs : les délégués syndicaux auront 20 % de crédit d'heures en plus et les bourses du travail bénéficieront d'une meilleure protection. Les règles de révision seront renouvelées pour améliorer la loyauté et le dynamisme des accords. Nous l'assumons ; cette loi fait confiance aux partenaires sociaux. À eux de se montrer à la hauteur des enjeux.

Nous avons aussi l'ambition de mieux accompagner les PME car c'est là que tout se joue en matière d'emploi. Il y faut de la souplesse : le dialogue social de proximité ne doit pas être le monopole des grandes entreprises. Un service public d'aide aux TPE-PME sera mis en place avec des cellules d'appui fournissant une réponse rapide aux questions juridiques qu'elles se posent. Le nombre des branches passera de 700 à 200 : on ne peut pas les renforcer sans cela. Les TPE-PME pâtissent du manque de vivacité des branches qui auront désormais la possibilité d'élaborer des accords-types.

Le texte clarifie les motifs du licenciement économique. Nous avons entendu le besoin de prévisibilité des petites entreprises qui n'ont pas d'armée d'experts juridiques à leur disposition. Le but est de favoriser l'emploi durable. Il y a trop de contrats à durée déterminée (CDD) et notamment de CDD très courts : 82 % des embauches en CDD sont des réembauches ; 50 % des CDD sont de moins d'une semaine ! Il faut traiter la réticence à embaucher en contrat à durée indéterminée (CDI) en clarifiant un droit aujourd'hui largement jurisprudentiel. À aucun moment, le but n'a été de faciliter les licenciements. L'essentiel, c'est d'établir des règles claires et intelligibles. La loi déterminera donc les conditions du licenciement économique en reprenant largement les critères de la jurisprudence, comme celui de la baisse des commandes pendant plusieurs trimestres. L'Assemblée nationale a introduit une modulation selon la taille de l'entreprise. Moins de 5 % des personnes qui entrent à Pôle emploi après un emploi en TPE s'inscrivent en raison d'un licenciement économique, mais 20 % à la suite d'une rupture conventionnelle -contre 7 % dans les grandes entreprises. Cela signale un recours abusif à la rupture conventionnelle et au licenciement pour motif personnel, moins protecteurs pour le salarié.

Autre avancée, la lutte contre le travail détaché : nous avons la législation la plus stricte d'Europe en ce domaine. Les services ont déjà prononcé 1,5 million d'euros d'amendes en six mois et une cinquantaine de fermetures de sites. Mais nous ne pouvons pas réprimer comme il se devrait la simple absence de déclaration de détachement.

Enfin, le texte comporte une modernisation de la médecine du travail, l'encadrement des contrats saisonniers et bien d'autres mesures encore. Je n'ignore rien des questionnements dans l'opinion : il serait étonnant qu'il en soit autrement devant l'alliance des contraires, dont certains qui parlent d'une loi vidée de son contenu et d'autres d'un retour au XIX^{ème} siècle. Je compte sur votre Haute Assemblée pour sortir de ces postures et enrichir ce texte afin qu'il prenne toute sa force au service de l'intérêt général. Nos concitoyens n'attendent pas de nous des jeux de rôles convenus, mais des actes.

M. Alain Milon, président. – *Merci pour vos compliments mais tout flatteur vit au dépend de celui qui l'écoute...*

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *Le Conseil d'État, s'agissant de l'article L. 1, a formulé son avis de façon byzantine : « l'article L. 1 a été respecté dans les circonstances propres aux conditions d'élaboration du projet » -et l'on sait ce que cela signifie lorsqu'il s'exprime ainsi ! Les organisations syndicales parlent certes d'un courrier du 16 septembre, de rendez-vous pour des échanges, de réunions, mais uniquement dans un cadre bilatéral et sans texte sur lequel travailler, et pas d'un travail structuré. Dans l'esprit de l'article L. 1, la concertation est plus consistante.*

Des acteurs très différents nous ont fait part de craintes sur les difficultés de ce texte à être un levier de réformes, compte tenu du changement des règles de validité des accords passant de 30 à 50 %. Avez-vous des chiffres sur la proportion d'accords signés selon les futures règles ? Ne faudrait-il pas prévoir un cheminement plus progressif vers le seuil minimal de 50 % pour garantir une meilleure appropriation de la réforme ?

Concernant le travail de nuit, vous avez supprimé la visite médicale tous les six mois. N'est-ce pas paradoxal alors que la réforme de la médecine du travail vise à la recentrer sur les publics les plus exposés ?

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Des certificats médicaux sont de plus en plus demandés, notamment pour la pratique sportive, avec une fréquence annuelle. Est-il pertinent de supprimer le certificat d'aptitude avant l'embauche ? Cela marque-t-il une résignation devant la baisse des effectifs de la médecine du travail ? Qui portera la responsabilité en cas d'une affectation inappropriée d'un salarié sur un poste inadapté au vu de son état de santé ? Qui sera concerné par le suivi individuel renforcé ?

L'article 30 du texte tente d'explicitier les difficultés économiques qui peuvent justifier un licenciement économique. Il s'agira de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, d'une perte d'exploitation, de la dégradation de la trésorerie ou du solde net d'exploitation, avec des valeurs variables selon la taille de l'entreprise. Pour le professionnel que je suis, ce n'est pas approprié. Aucun de ces critères ne suffit à lui seul à caractériser les difficultés d'une entreprise. Quant au chiffre d'affaires, il est trop variable selon les secteurs pour suffire à définir la taille des entreprises.

Pourquoi ne pas prévoir que les parties -juge, salarié ou employeur- aient recours à un organisme indépendant et compétent, comme la Banque de France, par exemple, pour les éclairer ?

M. Michel Forissier, rapporteur. – Le CPA comporte trois volets : le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le compte d'engagement citoyen (CEC) pour les personnes ayant effectué un service civique, qui font partie des réserves militaire, communale et sanitaire, les maîtres d'apprentissage et les bénévoles associatifs. C'est louable mais une certaine complexité est à prévoir. La logique repose sur une prise en compte du parcours dès l'entrée dans le monde du travail, c'est-à-dire dès quinze ans dans le cas de l'apprentissage, jusqu'à la fin de la vie. Jusqu'à présent, la retraite, s'accompagnant de la liquidation des droits, changeait le statut de la personne : qu'en est-il ici ? On semble prendre acte du fait que les retraités pourraient désormais poursuivre une activité pour compléter leurs revenus. Sans un statut de l'actif, avec des droits et des devoirs, les employeurs craignent la complexité.

Vous aviez évoqué une grande réforme de l'apprentissage. Devra-t-on se contenter des quelques dispositions du projet de loi sur le sujet ? Je vous proposerai des amendements pour en faire, sinon une voie d'excellence, du moins une voie de réussite.

Mme Myriam El Khomri, ministre. – Le reproche fait au Gouvernement sur le non-respect de l'article L. 1 est particulièrement infondé. J'ai clairement demandé aux partenaires sociaux s'ils voulaient négocier, ils ne l'ont pas souhaité. Je n'en ai pas moins auditionné tous les partenaires sociaux. Le 17 février dernier, jour de l'arbitrage du Président de la République et du Premier ministre sur le licenciement économique, un texte qui n'était pas la version retenue a fuité. Les quinze jours qui ont été pris avec les partenaires sociaux étaient effectivement nécessaires, comme l'a dit le Conseil d'État, parce que l'intégralité du texte ne leur avait pas été présentée. Mais mon équipe et moi les avons reçus entre septembre et janvier.

L'accord majoritaire est essentiel si on élargit le champ de la négociation. Certes, la culture de compromis que préconise le rapport Combrexelle ne se décrète pas. Pourquoi élargir aujourd'hui le champ de la négociation ? Si le code du travail est gros, c'est qu'il a voulu prévoir toutes les situations.

Ce système est à bout de souffle. Je ne peux malheureusement pas vous donner de chiffre sur les accords signés à 50 % ; précisément, ce texte instaure la transparence et le big data qui font défaut aujourd'hui. Quelque 60 % des plans de sauvegarde de l'emploi se terminent par un accord. La CGT et la CFDT ont d'ailleurs souhaité, dans une position commune, cet accord majoritaire. Un amendement a ajouté une évaluation après la généralisation de ce système en 2019.

Nous ouvrons des postes de médecins de travail mais il n'y a pas suffisamment de candidats. Un amendement du député Touraine a prévu un rapport du Gouvernement sur les moyens de rendre cette filière plus attractive. Un décret pris après concertation des partenaires sociaux précisera les modalités du suivi particulier. Pourquoi supprimer la notion d'aptitude ? C'est que, floue, ne figurant pas dans la directive santé de 1989, et non définie par le code du travail, elle a donné lieu à de nombreux contentieux. L'aptitude est ainsi définie à 25 % avec des restrictions : un chauffeur de camion a ainsi été déclaré apte à conduire mais à condition de rester assis. Nous avons préféré le terme de capacité à celui d'aptitude.

Pourquoi revenir sur le droit actuel concernant le licenciement économique ? Pour que les règles soient claires. Nous reprenons les critères sur lesquels le juge se fonde déjà. Mais la loi donne une lisibilité que n'a pas la jurisprudence. Cela n'enlève rien à la possibilité, pour le juge, de désigner des experts.

Les critères sont-ils trop restrictifs ? Nous verrons les propositions au cours du mois de juin. L'important est qu'ils soient clairs, pour les salariés comme pour les chefs d'entreprise, afin qu'il soit facile de savoir quand s'impose un licenciement pour motif économique.

Oui, le compte personnel d'activité (CPA) vise l'ensemble des actifs. Pour autant, l'engagement citoyen ne les concerne pas exclusivement : les retraités sont très mobilisés. Les députés ont ouvert aux retraités, comme aux jeunes en formation, d'accéder au CPA mais uniquement par le biais du compte d'engagement citoyen (CEC). Ils pourront ainsi acquérir des droits utilisables pour des formations utiles à leurs activités associatives. Le compte personnel de formation (CPF) est maintenu pour les actifs.

Les plates-formes État-régions comportent de nombreux engagements sur l'apprentissage, et nous nous félicitons de constater que les entrées en apprentissage ont augmenté de 5 % cette année. Les moyens qui sont consacrés à l'apprentissage sont en hausse. Comment valoriser cette voie ? Le rôle des maîtres d'apprentissage est essentiel, mais nous devons aussi rendre plus lisible le statut d'apprenti. En particulier, nous lissons les rémunérations entre 16 et 18 ans et entre 18 et 21 ans, car la majorité n'est plus à 21 ans...

L'ouverture des titres professionnels du ministère ne relève pas de la loi. Avec Mmes Vallaud-Belkacem et Valter, nous avons accéléré le processus de rénovation des diplômes ; 85 titres seront ouverts à l'apprentissage, comme je l'ai rappelé ce matin aux préfets de région. Bien sûr, nous devons publier le taux d'insertion de chacune des voies pour mieux orienter les familles.

M. Jean-Marie Morisset. – *L'avant-projet de loi partait d'une bonne intention et allait dans le bon sens : assouplir le code du travail pour favoriser les embauches. Après le passage devant le Conseil d'État et l'adoption en Conseil des ministres, son équilibre était rompu. D'une version à l'autre, après plusieurs centaines d'amendements, nous avons perdu le fil : difficile de s'y retrouver !*

Allez-vous, par amendement, introduire une taxation obligatoire des contrats courts en fonction de leur durée ? Cela aurait de réelles conséquences sur les structures qui suivent le rythme des vacances. Par exemple, au Puy du Fou, 1 500 personnes travaillent avec un CDD de sept mois. Allez-vous obliger les structures à négocier sur la reconduction des contrats saisonniers ? Les hypothèses émises prévoient une compensation en fonction de l'ancienneté. Vous avez annoncé le 15 mars dernier que la « garantie jeunes », qui concerne les jeunes de moins de 25 ans, deviendrait un droit universel. Environ 900 000 jeunes seraient en situation de précarité. Ce dispositif réclame un engagement fort de la part du jeune, et un suivi. Pour le budget de 2017, tablez-vous sur 100 000, 150 000, 200 000 bénéficiaires ? La charge qui va, selon les hypothèses, de 550 millions d'euros à plus d'un milliard d'euros, pèsera sur le prochain quinquennat... Vous savez que les fonds européens arrivent avec un ou deux ans de retard. Les missions locales souffrent, et doivent être rassurées. Enfin, les travailleurs handicapés sont de plus en plus exposés au chômage. Ils sont souvent licenciés pour inaptitude. Avez-vous prévu des mesures les concernant ?

M. Dominique Watrin. – Le groupe CRC a bien lu votre projet et nous le contestons totalement. Les quelques mesures positives qu'il contient ne compensent pas 150 pages de recul social. Aussi espérons-nous un vrai débat sur l'inversion de la hiérarchie des normes et l'abandon généralisé du principe de faveur. L'éminent professeur de droit social qu'est Antoine Lyon-Caen, membre de la commission Badinter, et qui n'a rien d'un gauchiste, dénonce lui-même un recul en matière de temps de travail et stigmatise la concurrence accrue que ce texte entretient entre les salariés et entre les entreprises. Précarisation, flexibilisation, rémunération des heures supplémentaires, facilitation des licenciements : sur tous ces points, nous souhaitons un vrai débat. Vous avez parlé fin janvier de « donner plus de souplesse aux entreprises par rapport au temps de travail », de « casser le verrou de 25 % de majoration des heures supplémentaires » ou de « donner plus de poids à l'accord collectif face aux contrats de travail. » Vous avez refusé le débat à l'Assemblée nationale en dégainant le 49-3 et n'avez pas écouté tous ceux qui se sont mobilisés contre votre texte et notamment les jeunes et les organisations syndicales.

Votre projet de loi aborde à peine les grands sujets liés à la révolution numérique. Il reste trop timoré sur les protections accordées à des travailleurs qui restent salariés de fait mais assument tous les risques liés au statut d'auto-entrepreneur.

Le groupe CRC portera la voix des jeunes dans l'hémicycle. Et ce n'est pas être conservateur ou prendre des postures que d'être à leurs côtés. Ils aspirent à sortir au plus vite des CDD de courte durée, à répétition, des stages sous-payés et de la galère de la précarité. Leur colère est légitime, car elle se fonde sur leur expérience du monde du travail : un étudiant sur deux travaille. Ils vivent jusqu'à 26 ans, parfois plus, dans l'angoisse du lendemain, qui les prive à la fois de présent et d'avenir. La montée en puissance de la « garantie jeunes » ne résoudra pas le problème de la précarité – d'autant que vous avez cédé au Medef sur la surtaxation des CDD.

Comment prétendez-vous répondre aux difficultés des plus pauvres en proposant la précarisation des CDI ? Les salariés se trouvent réduits au rôle de variable d'ajustement des entreprises. La libéralisation du licenciement économique retient des critères discutables, qui limiteront de fait le contrôle du juge, ce qui encouragera les licenciements abusifs. N'aurait-il pas mieux valu poser le principe du licenciement économique comme ultime recours ? Après le CICE, le Pacte de responsabilité, vous cédez une nouvelle fois au Medef. Ces multiples cadeaux profitent surtout aux multinationales du secteur bancaire, assurantiel ou de la grande distribution. S'y ajoute la possibilité de réduire les protections des salariés ou de baisser la rémunération en les faisant travailler plus. Nous démontrerons tout cela en séance publique. Bien sûr, cela ne sécurisera pas les TPE ni les PME, qui se trouveront soumises à la pression du dumping social.

Vous prétendez alléger le code du travail pour faciliter les embauches. Le code du travail est une construction historique dont l'objectif premier était la santé et la sécurité des travailleurs. Pouvez-vous citer dans votre projet de loi une seule mesure qui créera de l'emploi ? L'augmentation du contingent d'heures supplémentaires ou l'élargissement jusqu'à trois ans de la modulation des heures non payées -qui le seront jusqu'à cinq fois moins cher ? Allons donc ! L'effet sera exactement inverse. Et vous souhaitez multiplier les forfaits-jour alors que onze accords de branche ou d'entreprises ont été annulés en raison de leur utilisation abusive.

Le groupe CRC n'est pas pour le statu quo. Il faut simplifier, supprimer des redondances mais au moins à droit constant et en prenant en compte la révolution numérique et la mondialisation sauvage, qui imposent d'intégrer au code du travail une nouvelle protection des salariés. C'est ce que proposeront nos amendements qui n'auront pas pour but d'améliorer un texte légitimement rejeté mais de poser les bases d'un nouveau projet économique et social dont notre pays a le plus grand besoin.

Mme Pascale Gruny. – *Pourriez-vous être plus précise sur la responsabilité du dirigeant en matière de santé, sécurité et hygiène du salarié, ainsi que sur le document unique d'évaluation des risques et la faute inexcusable de l'employeur ? Celui-ci semble toujours responsable. Si l'on fait moins de visites médicales en raison d'un manque de médecins, la responsabilité de la médecine du travail devrait être mise en cause.*

Le licenciement pour inaptitude à tout emploi décidée par le médecin du travail en une seule visite, créera une insécurité juridique. Pourquoi est-ce toujours l'entreprise qui porte le financement de tels licenciements ? Après un accident du travail ou pour des personnes souffrant d'une maladie professionnelle, cela peut se comprendre. Mais pour les autres maladies ? Les indemnités constituent souvent une charge très lourde, surtout pour les petites entreprises et cette charge n'est pas partagée avec la caisse d'assurance maladie.

Qui financera la multiplication des heures de formation ? Le CPF n'est pas utilisé correctement. Beaucoup de salariés n'y sont pas inscrits. Dès lors, vouloir multiplier les heures n'aura aucun effet. Le compte formation pose de grosses difficultés aux entreprises et nous allons en rajouter ! Le crédit d'heures doit-il vraiment être augmenté ? Je n'en ai pas le sentiment. Le chef d'entreprise devrait pouvoir connaître les raisons pour lesquelles ces heures sont posées. Parfois, ce n'est pas pour défendre les salariés... Le recours à des experts revient plus cher que de faire appel au commissaire aux comptes ou à l'expert-comptable de l'entreprise.

Et pour certaines petites entreprises, l'apprentissage coûte cher. Autrefois, il était possible de déduire la rémunération du tuteur de la taxe d'apprentissage. Psychologiquement, cela avait de l'importance.

Mme Nicole Bricq. – *Le groupe socialiste soutient la démarche du Gouvernement et partage la philosophie du projet de loi dont l'un des fils rouges est l'élargissement de l'espace donné à la négociation collective. Nous faisons avec vous le pari de la confiance dans la capacité des organisations professionnelles et syndicales à négocier au plus près des intérêts des salariés. En particulier, l'article 2 reconnaît l'importance de la négociation d'entreprise pour l'organisation concrète du travail, avec le mécanisme de rappel au niveau des branches. S'il n'y a pas d'accord, on en reste au droit actuel.*

Nous partageons votre souci de l'émancipation de tout individu : c'est la philosophie du CPA. Face aux incertitudes et à la mutation du travail, le CPA donne aux salariés des droits qui porteront sur toute leur vie professionnelle. Vous voulez faire passer le nombre de branches de 700 à 100. Il me semble que cela ne va pas très vite. Où en êtes-vous ? Il y a beaucoup de branches mortes, et nombre d'entreprises relèvent de plusieurs branches.

Nous ne disposons pas de la petite loi, seulement d'un document provisoire. J'ai découvert, en analysant les abondants débats qui ont eu lieu à l'Assemblée nationale, un article 29 bis A, nouveau, consacré aux franchises. Ce secteur, qui a récemment organisé son salon et employé de nombreuses personnes, est très important en France et reconnu à l'étranger. Cet article avait été proposé par amendement le 7 avril en commission des affaires sociales et a été retiré à la demande du rapporteur. Puis la commission des affaires sociales s'est brièvement réunie la veille du jour où le Gouvernement a fait usage du 49-3 et, au titre de l'article 91 du règlement intérieur, a accepté sans examen cet amendement. Qu'en est-il de cet article ? Il soulève quelques inquiétudes dans la profession.

L'article 7 rend publics les accords d'entreprise, sauf désaccord d'un des signataires. Vous jouez l'open data. La publicité des accords permettra un bilan qualitatif. Nous verrons peut-être que bien des organisations qui s'opposent au texte signent en réalité de nombreux accords dans les entreprises...

M. Alain Milon, président. – J'ai signalé, en ouverture, que plusieurs articles additionnels ont été adoptés dans le cadre du 49-3, dont celui sur les franchises.

Mme Agnès Canayer. – J'ai du mal à voir un fil rouge dans ce texte... Mais pour l'avoir expérimentée dans les missions locales, je considère que la « garantie jeunes » est une mesure efficace. Pour autant, son universalisation inquiète fortement car elle repose sur la responsabilisation des jeunes, liée à une contrepartie et à un accompagnement renforcé. Déjà, des personnes pouvant bénéficier du RSA jeunes -et notamment de jeunes mères célibataires- préfèrent l'allocation simple à un accompagnement plus contraignant. Quels moyens avez-vous prévus pour maintenir ce niveau de responsabilisation ? L'accompagnement fait déjà l'objet d'un financement de 1 600 euros par jeune mais il faut prendre en compte les besoins de locaux, de matériel et les lourdes charges administratives : les dossiers à remplir sont conséquents, d'autant que nous faisons appel aux fonds européens... Les missions locales s'en trouvent déstabilisées. Heureusement que les collectivités territoriales partenaires sont là ! Quels seront les montants alloués pour 2016 ?

M. Olivier Cigolotti. – Ce projet de loi aborde des sujets variés. Son article 40 redéfinit le statut du particulier employeur et son article 6 suscitera une discussion sur le statut de salarié et sur celui de travailleur détaché : nous devons mieux lutter contre le travail dissimulé. En revanche, le statut d'auto-entrepreneur est peu abordé. Que pouvez-vous nous en dire ?

Mme Myriam El Khomri, ministre. – La modulation des cotisations d'assurance chômage au titre des CDD existe déjà car les organisations patronales et syndicales l'avaient demandée en 2013 et elle avait été intégrée dans la loi de sécurisation de l'emploi. Embaucher un jeune de moins de 26 ans en CDI donne droit à une exonération de trois ou quatre mois, et les contrats courts génèrent une surcotisation. Aux partenaires sociaux de faire le bilan de cette mesure ! Pour nous, cette modulation était trop modeste et n'a donc pas eu assez d'effet, notamment parce qu'elle n'est pas infra-mensuelle. Un article du texte prévoyait que les partenaires sociaux « peuvent » moduler les cotisations d'assurance chômage. Fallait-il écrire « doivent » ? Cela n'est pas de la compétence du Gouvernement mais des partenaires sociaux dans la négociation de la convention d'assurance chômage. Ils se sont émus d'une ingérence du Gouvernement, alors même qu'ils avaient eux-mêmes soulevé cette question. Nous avons abandonné cette mention, mais je tiens à rappeler qu'il s'agit d'une sorte de malus-bonus, non d'une surcotisation.

De fait, la première signature d'un CDI se fait en moyenne à 27 ans, et non plus à 22 ans. C'est un recul, dont les premières victimes sont les jeunes, surtout les moins qualifiés, et ceux qui proviennent de quartiers éligibles à la politique de la ville, ainsi que les femmes et les personnes les moins qualifiées. L'hyper-flexibilité existe : 70 % des CDD sont des contrats de moins d'un mois ; 60 %, de moins de quinze jours ; 50 %, de moins d'une semaine ! Le Gouvernement sait bien que nous avons besoin de CDD, et il a d'ailleurs autorisé leur renouvellement l'été dernier dans la loi Rebsamen. Mais 82 % des signatures de CDD sont des réembauches. Or le CDD crée des difficultés considérables pour accéder au logement ou au crédit. Le recours systématique aux CDD est parfois un modèle économique, dont le coût incombe à la collectivité : l'an dernier, les CDD ont généré un déficit de 5,8 milliards d'euros de l'assurance-chômage.

Nous donnons davantage de prévisibilité par le barème indicatif des prud'hommes ou en précisant les motifs du licenciement économique, mais c'est aux partenaires sociaux qu'il revient de trouver un équilibre. L'objectif est de favoriser la création d'emplois durables.

Les dispositions relatives au travail saisonnier s'inscrivent dans la lignée des annonces faites par le Premier Ministre devant le comité montagne et résultent aussi d'amendements déposés à l'Assemblée nationale. Je comprends qu'il soit parfois difficile de s'y retrouver. Nous prévoyons la possibilité d'une négociation d'entreprise sur la reconduction du contrat saisonnier et la prise en compte de l'ancienneté dans le cas où les négociations de branche n'aboutiraient pas. Un bilan doit être produit un an après l'ouverture des négociations pour identifier dans quelle mesure des indemnités financières de fin de CDD saisonniers ont été négociées, en cas de non reconduction. L'accès des saisonniers aux périodes de formation est aussi abordé, ainsi que l'expérimentation pendant trois ans du recours aux contrats de travail intermittent en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise, ou la prise en compte la pluriactivité des saisonniers par des accords territoriaux.

Bien sûr, les partenaires sociaux sont libres du contenu de leurs négociations. Ils pourront y ajouter la question de l'indemnité de précarité. Notre priorité est la sécurisation des parcours des saisonniers et la prise en compte de l'ancienneté. D'autres recommandations du groupe de travail, touchant les saisonniers, ne relèvent pas du domaine législatif : forum d'emploi virtuel dédié, convention entre Pôle emploi et la Fédération nationale des groupements d'employeurs, mesures sur le logement, sur la validation des acquis de l'expérience, implication des maisons de service public, groupe de travail conduit par France Stratégie...

Je partage votre indignation sur les difficultés d'accès au travail des personnes handicapées. J'ai rappelé ce matin aux préfets, comme chaque mois, la nécessité de cibler les contrats aidés sur les personnes en situation de handicap, les seniors et les jeunes issus des zones de revitalisation rurale (ZRR) et des quartiers faisant l'objet de la politique de la ville.

Pour les personnes en situation de handicap, l'accès à la formation est essentiel. De nouveaux articles du texte l'améliorent. Leur accompagnement médico-social n'est pas moins important, surtout pour celles qui travaillent dans des établissements et service d'aide par le travail (Esat) et ont un projet d'insertion en milieu ordinaire. Nous examinons comment travailler avec Pôle Emploi pour aider les personnes handicapées rencontrant des difficultés persistantes d'accès à l'emploi. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doivent aussi organiser un débat sur l'insertion des personnes en situation de handicap.

Nous avons réfléchi, lors de la première Conférence sociale que j'ai organisée avec Mme Neuville sur les personnes en situation de handicap, à la manière de développer la négociation d'entreprise autour des questions du handicap. Le plan de 500 000 formations supplémentaires doit aussi prendre en compte cette question. Enfin, des manifestations comme les Abilympics aident à valoriser certaines voies et à changer le regard de tous sur les compétences des personnes handicapées. Nous les multiplierons.

Ce texte prévoit plusieurs dispositifs d'accompagnement. Le droit à la formation initiale, d'abord. Puis, la « garantie jeunes », dont nous allons faire un droit universel. Cela ne concernera pas tous les « Not in education, employment or training » ou neet mais uniquement ceux qui sont en situation de précarité et se montrent volontaires et motivés. Je souhaite en effet préserver le travail fin effectué par deux accompagnants pour des groupes de 15 jeunes, qui peuvent ainsi construire un vrai parcours professionnel. Il ne s'agit pas simplement d'une allocation. Fin 2016, 100 000 jeunes auront bénéficié de la « garantie jeunes » ; 80 % des missions locales seront couvertes. Je souhaite qu'au 1^{er} janvier 2017, toutes les missions locales puissent accueillir des jeunes dans ce dispositif. Le coût sera précisé au cours de l'année. J'ai travaillé sur une hypothèse de 150 000 nouveaux bénéficiaires en 2017. Cela coûterait 600 millions d'euros à l'État -et à l'Union européenne, puisque j'ai déjà fait savoir à la commissaire Thyssen que nous souhaitons prolonger la garantie européenne pour la jeunesse.

Le modèle économique des missions locales, qui doivent suivre les jeunes au terme de leur contrat d'avenir, va faire l'objet d'un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas), qui sera rendu en septembre, afin de mieux préparer le budget 2017. Je sais que le coût des locaux, en particulier, déstabilise parfois leurs finances. Si le nombre de jeunes qui entrent dans la démarche dépasse les 150 000, nous pourrions toujours la financer, puisque 800 millions d'euros sont prévus. Il ne s'agit donc pas de plusieurs milliards d'euros, ni même d'un milliard ! Je m'engage à ce que tous les jeunes remplissant les critères que j'ai indiqués bénéficient de la « garantie jeunes » en 2017.

Antoine Lyon-Caen a fait partie de la commission Badinter et approuve le développement de la négociation collective, même s'il est déçu de voir que les principes essentiels que la commission avait formulés ne sont pas directement intégrés dans la loi. Un autre excellent professeur de droit, Jean-Emmanuel Ray, estime lui qu'il est essentiel que nous passions d'une culture de l'affrontement à une culture du compromis.

M. Watrin déclare que c'est le groupe CRC qui représentera les jeunes. Pour avoir été secrétaire d'État à la politique de la ville, je crois à l'importance d'un projet de loi qui comporte un droit universel à la « garantie jeune », un droit universel à la formation pour les salariés les moins qualifiés, un droit à la formation initiale ou encore une aide pour les jeunes boursiers qui cherchent un emploi. Certains syndicats, qui représentent une majorité des salariés, ont souligné que ce texte comportait des avancées majeures et partagent l'objectif d'élargir le champ de la négociation. La Fédération des associations générales étudiantes (Fage), qui est la première organisation dans les universités, a aussi salué dès le mois de mars ces avancées. Les mesures relatives à la rémunération des apprentis ne sont pas défavorables à ces derniers...

Je ne suis pas là pour détricoter le code du travail. Celui-ci est le fruit de luttes et de combats ; nous devons l'adapter avec lucidité. Nous perdons des emplois dans le secteur industriel depuis le deuxième trimestre de 2001 : peut-on dire que notre système protège ? Les contournements du droit du travail sont trop nombreux, mais ils résultent souvent de son inadaptation à certaines contraintes, comme les pics de commande ou d'activité, qui entraînent des recours au travail détaché ou à des intérimaires.

Oui, le mouvement ouvrier a lutté pour conquérir le droit de négocier dans l'entreprise : 1919, 1936, 1945, 1968... et il a fallu attendre les lois Auroux de 1982 pour qu'il y ait une obligation de négocier. Depuis, de la loi Delebarre à la loi de sécurisation de l'emploi, la négociation dans l'entreprise s'est vue reconnaître une plus grande marge de manœuvre. À chaque fois, certains ont dénoncé une régression sociale, une casse du droit du travail, une déréglementation libérale. Déjà, M. Bergeron s'était opposé aux lois Auroux, et la loi de sécurisation de l'emploi a suscité les mêmes réserves. Pourtant, peut-on sérieusement soutenir que depuis trente ans, les gouvernements ont maltraité les salariés et le code du travail ? Lors du vote de la loi de sécurisation de l'emploi, on nous annonçait le pire : les accords de maintien de l'emploi (AME) allaient être signés en masse par des syndicats qui négocieraient avec le pistolet sur la tempe. Rien de tel ne s'est produit. Il faut faire confiance aux acteurs qui négocient. Certains syndicats mobilisés contre ce texte signent de nombreux accords d'entreprise. En 1982, il y avait 2100 accords. Ils étaient 6 400 en 1992, puis 18 000 en 2002, avec les lois Aubry. Nous en sommes à 35 600 accords d'entreprises signés, et 11 400 ratifiés : la progression est constante, et irréversible, car elle répond aux besoins des entreprises et des salariés.

Pourquoi s'opposer à un dialogue de proximité ? Cette loi ne prévoit pas de décision unilatérale de l'employeur. Pourquoi penser que les salariés et leurs représentants manquent à ce point de discernement qu'ils se feront berner à coup sûr ? La négociation est nécessaire. Elle est faite de compromis et d'ajustements. Faute d'accord, c'est le droit actuel qui s'appliquera. Nous donnons 20 % de moyens supplémentaires aux syndicats, pour que les représentants syndicaux soient mieux formés. Et l'accord majoritaire assurera l'équilibre de la négociation. J'y suis très attachée, car c'est la meilleure garantie des salariés.

Il y a eu beaucoup de rapports et de missions sur la question de la restructuration des branches professionnelles. Nous en avons 700, contre 150 en Allemagne. Les redynamiser améliorerait la qualité des normes conventionnelles et la régulation de la concurrence, ainsi que la gestion des quatre domaines qui continuent de relever obligatoirement de la branche. Cela facilitera la création de filières économiques et de passerelles professionnelles, et donnerait un socle conventionnel solide aux TPE et PME non couvertes par des accords d'entreprise. Nous souhaitons donc accélérer la restructuration des branches. Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à opérer des rapprochements avant fin 2016, le ministre du travail engagera une fusion des branches territoriales et de celles n'ayant pas négocié depuis plus de quinze ans. À défaut de rapprochements dans les trois ans, s'engagera une fusion des branches de moins de 5 000 salariés et de celles n'ayant pas négocié depuis plus de dix ans. Il existe encore une trentaine de branches où les salaires minimaux sont inférieurs au Smic.

C'est un amendement de M. Robiliard qui instaure une représentation du personnel dans les réseaux de franchisés. Il n'a pas été débattu en séance, mais soulève une vraie question. Il concerne 350 000 salariés dans notre pays, qui ne bénéficient pas du principe énoncé à l'article 8 du préambule de la Constitution de 1946, selon lequel « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Pour autant, cet amendement doit évoluer car sa rédaction n'est pas encore totalement satisfaisante, et le Gouvernement l'a retenu en pensant que le Sénat pourrait l'améliorer.

Nous posons la question du statut du particulier employeur et de la responsabilité sociale des plates-formes collaboratives envers les travailleurs indépendants qui y contribuent, mais la notion d'auto-employeur sera davantage abordée dans la loi que présentera M. Sapin.

M. Yves Daudigny. – Je rends hommage à votre effort de pédagogie sur un texte qui n'est pas simple d'accès et dont vous soulignez, à propos, les avancées et la cohérence. La primauté donnée aux accords d'entreprise sur les accords de branche fait craindre un manque de régulation de la concurrence. Les chauffeurs routiers craignent actuellement de voir leurs revenus baisser fortement. Les chefs d'entreprises du secteur annoncent que la loi aura peu d'impact sur leur branche. Qu'en pensez-vous ?

Mme Claire-Lise Champion. – Nous nous réjouissons que ce texte insiste sur le droit des salariés à la formation tout au long de leur vie professionnelle, et souhaitons que cela bénéficie aux personnes en situation de handicap. Nous sommes à l'avant-veille de la Conférence nationale du handicap, qui se penchera, entre autres, sur l'emploi : le taux de chômage des personnes en situation de handicap atteint 22 %.

Mme Hermeline Malherbe. – Les jeunes ne sont pas un groupe uniforme ! J'en ai rencontré de très différents, ainsi que différents syndicats. Tous s'inquiètent des dispositions relatives au forfait jour annualisé sur trois ans. Certains jeunes sont disposés à cumuler les heures de travail, mais n'est-ce pas au détriment de leur santé ?

M. Michel Amiel. – La loi n'a pas à gérer la pénurie de médecins du travail mais il faut bien qu'elle en tienne compte. Nombre de postes sont délaissés par les internes à l'issue de l'examen national classant. Ne faudrait-il pas une loi sur ce problème, préparée en concertation avec le ministère de la santé ? La prévention, le dépistage, l'éducation à la santé semblent oubliés. La rémunération devrait être forfaitaire, peut-être indexée sur la masse salariale, et plafonnée.

Mme Laurence Cohen. – J'ai relevé quelques contradictions dans vos propos, madame la ministre. Le code du travail repose sur deux principes fondamentaux -la loi et le principe de faveur- qui sont sources d'égalité. Introduire des accords d'entreprise ou de branche revient à créer un principe généralisé de dérogation. N'est-ce pas inverser la hiérarchie des normes ? Ce n'est pas parce que nous ne partageons pas la philosophie de votre texte que n'avons pas, tous, travaillé sur le sujet. Nos positions ne sont pas des postures. Pour l'heure, je vous écoute, mais ne sens pas de débat. D'ailleurs, si nous avons tort, convainquez-nous ! Pourquoi cet amendement de M. Sirugue sur les commissions paritaires de branche ? Celles-ci ont déjà du mal à se réunir une fois par an, comment examineront-elles les accords d'entreprise dans le délai d'un mois pour s'assurer du respect des droits des salariés ?

Vous êtes attachée à l'accord majoritaire, mais en l'absence d'accord, vous faites appel au référendum. N'est-ce pas un contournement, une porte fermée à la démocratie ? Pour avoir rencontré des syndicalistes, des jeunes, des salariés, des femmes, je vois que beaucoup sont inquiets. Même certains patrons de petites entreprises sont heurtés par ce projet de loi, qui semble plutôt fait pour les grands groupes. Aux États-Unis, depuis 1953, une administration est dédiée aux petites entreprises. Pourquoi ne nous inspirerions-nous pas de cet exemple ?

Mme Catherine Deroche. – Il y a un an, lors de l'examen de la loi Macron, le Sénat avait formulé plusieurs propositions, qui ont été rejetées. Certaines sont revenues en faveur depuis. Mais la question des seuils, qu'on nous promet à chaque fois d'aborder dans la prochaine loi, ne figure toujours pas dans ce texte. Il s'agit pourtant d'un vrai frein à l'embauche. Quand vous y attaquerez-vous ? L'article 44, sur la médecine du travail, prévoit désormais une présidence alternée pour les services de santé au travail inter-entreprises. Cette disposition, introduite contre l'avis de la commission, a-t-elle vocation à subsister dans le texte ?

M. Olivier Cadic. – Il y a un an, je proposais, par un amendement à la loi Macron, de modifier l'article L. 1 du code du travail pour inverser la hiérarchie des normes. Mme Bricq m'avait accusé de vouloir brûler le code du travail ! Je suis heureux que le rapport de M. Combrexelle ait fait admettre la nécessité de cette inversion. Dans tous les pays qui ont une forte compétitivité, le code du travail est réduit. En adoptant mon amendement l'an dernier, nous aurions gagné du temps... Le délai de 24 mois que vous prévoyez dans le texte me semble trop long.

Vous renforcez les pouvoirs des syndicats, et rappelez l'importance des lois Auroux et Aubry ; or la France a le taux de syndicalisation le plus faible de l'OCDE après les États-Unis. Pensez-vous que ces nouveaux droits et ces nouvelles rémunérations rendront les syndicats plus attractifs ?

Permettre au comité d'entreprise de dégager une part de son budget de fonctionnement pour la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux n'est-il pas de nature à heurter les salariés ? Le CPA, dont vous êtes si fière, est certes innovant : comme les 35 heures, aucun pays de l'OCDE ne le connaît ! Comment le ferez-vous fonctionner ? Comment éviter l'usine à gaz ? Comment y intégrer la mobilité internationale ?

Dans seulement trois pays de l'OCDE, le juge apprécie les difficultés économiques pouvant entraîner des licenciements ; au mieux, il vérifie que les consultations prévues ont bien eu lieu. Est-ce ainsi que vous comptez renforcer la compétitivité de notre pays ?

Mme Myriam El Khomri, ministre. – Le secteur des transports routiers présente des spécificités, et notamment un recours massif aux heures supplémentaires, qui sont source de pouvoir d'achat pour les salariés. Je comprends les craintes ; mais cela ne veut pas dire que ce que nous avons prévu favorisera le dumping social. Le choix de la branche en faveur d'une majoration de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires et de 50 % pour les suivantes n'est pas remis en cause. Un accord majoritaire d'entreprise pourrait aborder cette question dans le cadre d'une négociation plus large. Il s'agit de subsidiarité. Comme l'a dit un représentant de la CFDT, quel syndicat signerait un accord sur le moins disant ? Faisons confiance aux représentants des salariés, combattifs comme on le voit... à juste titre. La majoration des heures supplémentaires est une source d'attractivité pour les entreprises de ce secteur, sinon l'accord de 1982 aurait déjà été modifié.

Madame Malherbe, la modulation du temps de travail au-delà d'une année répond aux besoins d'industries menant des projets à terme plus long qu'une année. Nous sécurisons le dispositif en mettant en place une période haute et une période basse, permettant aux heures supplémentaires d'être payées tout au long de l'année. Le salarié qui quitte son emploi au milieu de la période doit pouvoir en profiter. Les branches feront le bilan des accords majoritaires. Cela concerne surtout l'automobile et l'aéronautique.

Le plan santé au travail III a été décidé également par les partenaires sociaux. La médecine au travail est effectivement un champ à développer. Attention aux travailleurs intérimaires, que les entreprises utilisatrices ont tendance à placer sur les postes à risque sans cotiser pour les accidents du travail. D'ici quatre ans, nous n'aurons plus que 2 500 médecins du travail : c'est donc une question centrale. Un amendement du député Michel Issindou prévoit un rapport sur le sujet, mais je ne peux pas vous livrer ses conclusions avant qu'il soit rédigé...

Non, madame Cohen, la loi ne généralise pas les dérogations. Inverser la hiérarchie des normes, cela aurait signifié faire de l'accord ou du contrat de travail le régulateur de droit commun, au détriment de la loi -ce que proposent certains. Mais ce n'est pas la philosophie de ce projet de loi. Si le champ de l'accord d'entreprise est élargi, ce n'est que parce que la loi le permet. J'assume les adaptations au plus près des entreprises sur la question du temps de travail -hors durée légale, bien sûr- car c'est ce qui constitue le quotidien. La branche continuera à jouer son rôle, pour éviter le dumping de certaines entreprises en son sein ; la négociation au niveau des branches sera redynamisée avec la réduction de leur nombre et avec les comités permanents. La modulation du temps de travail au-delà d'un an doit être autorisée par un accord de branche. Je ne mets pas en cause la sincérité des craintes qui s'expriment. Il faudra évaluer l'élargissement du champ de la négociation, même si la nécessité d'un accord majoritaire me semble être la meilleure des garanties. Si les délégués syndicaux des entreprises ont un comportement contraire aux intérêts des travailleurs, les négociateurs des branches pourront toujours leur enlever leur signature.

Monsieur Cadic, non, ce texte ne reprend pas votre amendement. Le principe de faveur n'est pas appliqué absolument : les entreprises peuvent aujourd'hui y déroger. Dès la loi Auroux, la branche pouvait déroger au décret sur les contingents d'heures supplémentaires. Sur ce sujet, on ne peut pas être binaire : tout dépend des préférences des salariés, et c'est aux organisations syndicales de déterminer ce qui convient le mieux. Lorsque je demande aux syndicalistes de me citer un mauvais accord signé, ils ne parviennent jamais à le faire.

Mme Annie David. – On vous en citera !

Mme Myriam El Khomri, ministre. – Chez Michelin, chez Renault, les syndicats n'ont signé que parce que l'accord était donnant-donnant. Ce sera encore plus vrai demain avec la garantie de la majorité de 50 %. Il y a des élections tous les deux à quatre ans : un syndicat qui signerait un mauvais accord le paierait aux échéances électorales suivantes.

Je n'ai pas souhaité aborder la question des seuils sociaux, qui ne me semble pas être dans le sujet. Monsieur Cadic, oui, la France est la première à créer le CPA. Il ne faut pas en avoir honte : de nombreux partenaires européens sont jaloux, à l'instar d'Andrea Nahles, mon homologue allemande -comme j'envie l'organisation et la place de l'apprentissage en Allemagne. Il est vrai que les organisations syndicales et patronales n'ont pas le même fonctionnement de part et d'autre du Rhin. La mobilité internationale a été prise en compte par des amendements du député Cordery. Se pose encore la question de la validation des acquis de l'expérience.

M. Alain Milon, président. – Je vous remercie.

II. AUDITION DE REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉS

M. Alain Milon, président. – *Mes chers collègues, nous poursuivons ce matin nos travaux sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, en recevant les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.*

Je remercie de leur présence : pour la CGT, Mme Catherine Perret, membre de la direction confédérale ; pour la CFDT, Mme Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe ; pour Force ouvrière, M. Didier Porte, secrétaire confédéral du secteur juridique, et Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale ; pour la CGC, M. Franck Mikula, secrétaire national au secteur emploi et formation ; pour la CFTC, M. Pierre Jardon, secrétaire confédéral chargé du dialogue social.

Le projet de loi, qui compte désormais 102 articles après son passage à l'Assemblée nationale, comporte des dispositions d'importance très inégale en termes d'impact sur l'organisation du travail. Sur les principaux sujets en débat, je vous propose, dans un premier temps, d'exposer en une dizaine de minutes les positions de votre organisation, compte tenu des modifications ou des ajouts qui sont intervenus à l'Assemblée nationale. Les questions de nos trois rapporteurs et des autres membres de la commission permettront ensuite de revenir plus en détail sur les différents aspects du texte.

Catherine Perret, membre de la direction confédérale de la Confédération générale du travail. – *En introduction, je voudrais rappeler quelques éléments de contexte.*

Après trois mois de débats sur le projet de loi « Travail », nous constatons que le dialogue social « à la française » a été fortement mis à mal. En effet, il n'y a pas eu de concertation en amont. Nous avons beaucoup communiqué, les uns et les autres, sur l'absence de travail commun avec le Gouvernement. Une parodie de négociation a eu lieu sur le compte personnel d'activité, le CPA, qui a été bouclée en quelques semaines et n'a pas débouché sur une position commune. Même le patronat n'a pas signé le texte final sur ce sujet, alors que c'est lui qui l'avait écrit au départ.

S'ajoute à ces éléments une mobilisation sociale très forte : plus de deux mois et demi d'une contestation portant sur la majorité des articles ; 74 % de l'opinion publique opposée au projet de loi, même après l'évolution du texte. L'absence de majorité à l'Assemblée nationale pour voter le texte a conduit le Gouvernement à recourir à l'article 49-3 de la Constitution, ce qui est de sa part un aveu de faiblesse.

Au vu des informations qui émanent du Sénat, je ne suis guère rassurée. J'ai en effet cru comprendre que vous aviez l'intention, mesdames, messieurs les sénateurs, de revenir sur les quelques avancées acquises au sein de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

La CGT demande, pour sa part, le retrait du texte. Il ne s'agit pourtant pas d'une position d'immobilisme, car nous souhaitons l'ouverture de véritables négociations pour construire un code du travail du XXI^e siècle.

Pourquoi le projet de loi ne nous convient-il pas ? Nous contestons, tout d'abord, sa philosophie générale. Elle donne en effet la primauté absolue à l'accord d'entreprise sur la loi et les accords de branche. C'est ce que nous appelons, les uns et les autres, l'inversion de la hiérarchie des normes. Cela aura pour effet de faire voler en éclats le socle commun, mis en place dans le code du travail, de protection et de garanties collectives dont bénéficient les salariés.

Il y aura demain autant de codes du travail que d'entreprises. Les salariés les plus fragiles, ceux qui sont isolés, ceux qui n'ont pas de représentants syndicaux, seront donc encore davantage défavorisés. Pourront en effet faire l'objet d'accords d'entreprise : le temps de travail, les rémunérations et les heures supplémentaires, dont le régime pourra être profondément modifié du jour au lendemain. C'est pour cette raison que les salariés du secteur du transport sont mobilisés depuis lundi soir. Comme ils sont largement rémunérés en heures supplémentaires, ils pourront perdre jusqu'à 3 000 euros par an !

Donner une primauté aux accords d'entreprise, c'est l'inverse de ce qu'il faudrait faire. Le code du travail a en effet été créé pour contrebalancer le lien de subordination qui existe entre l'employeur et le salarié, et le droit à la négociation a été construit pour améliorer la situation de ce dernier.

Le droit à la négociation est le droit du salarié ! La loi, la branche et l'accord d'entreprise sont organisés hiérarchiquement de façon à ce que l'accord puisse améliorer ce que prévoit la branche ou la loi. Avec ce projet de loi, on inverse le processus et on entame, de ce fait, une course au dumping social.

Cette régression avait commencé avec les accords de maintien de l'emploi prévus dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, aux termes de laquelle des accords « défensifs » – seuls 12 contrats de ce type ont été signés ! – peuvent être conclus en cas de difficultés économiques. Il s'agit d'imposer à des salariés, pour une durée définie par l'entreprise, des modifications en termes d'organisation, de durée du travail ou de rémunération. Ces accords régressifs sont possibles, alors même que les dividendes versés par les entreprises concernées – ces accords ont été faits pour les grands groupes – et leurs commandes sont en hausse. Si un salarié refuse une telle modification de son contrat de travail, il ne s'agira plus d'un licenciement économique mais d'un « licenciement individuel », invention juridique que nous aimerions comprendre.

Pour ce qui concerne l'assouplissement du licenciement pour motif économique, les syndicats livrent actuellement une bataille sur le périmètre retenu. Une avancée a été obtenue la semaine dernière à l'Assemblée nationale : une appréciation plus large de la situation de l'entreprise lorsqu'elle appartient à un groupe intercommunal. Nous craignons, mesdames, messieurs les sénateurs, que vous n'en reveniez au périmètre national. En tout état de cause, les critères permettant de décider qu'une entreprise connaît des difficultés économiques et justifiant qu'il soit procédé au licenciement économique nous semblent beaucoup trop flous et faciles à invoquer.

J'en viens au référendum, que nous appelons le « référendum chantage ». Je rappelle que la CGT et la CFDT avaient pris en 2008 une position commune sur la représentativité – elle a donné lieu à une loi, qui n'est pas totalement mise en œuvre, mais l'échéance prévue pour son application est 2019 –, en vue de sanctuariser la question des accords majoritaires. Pourquoi remettre en cause la signature ou la non-signature d'un syndicat élu, et donc représentatif ? C'est un détournement du résultat des élections des représentants des salariés et une remise en cause de la représentativité des syndicats ! Ce référendum n'a donc pas lieu d'être.

Mme la ministre du travail nous avait dit que cette disposition était importante, car il fallait prévoir une « soupape ». Mais par rapport à quoi ? Nous n'avons pas compris ce terme. S'il fallait une soupape, ce serait plutôt lors de la mise en place d'un accord régressif, du type des accords de maintien de l'emploi.

Nous contestons, je le redis, le principe du référendum, car c'est une atteinte au syndicalisme et à la représentativité syndicale. Si l'on veut que les salariés vérifient régulièrement s'ils sont en phase avec les syndicats, mieux vaudrait ramener la durée des mandats de quatre à deux ans. La CGT, première organisation syndicale de ce pays, n'a pas peur de se présenter aux suffrages des salariés !

La possibilité de moduler le temps de travail sur trois ans, au lieu d'un an, et de le faire sur neuf semaines, permettra à l'employeur de s'affranchir d'une partie de la majoration des heures supplémentaires. J'évoquais ce problème à propos des salariés du secteur du transport, qui seront les premiers pénalisés.

Pour ce qui concerne l'uberisation de la société – terme quelque peu exagéré selon moi – et les mutations liées au numérique, il est nécessaire de mener une véritable réflexion sur le statut de ces « nouveaux travailleurs ». On observe d'ailleurs que des personnes qui travaillent au sein de la société Uber, aux États-Unis et en France, demandent devant les prud'hommes la requalification de leur contrat de subordination économique en contrat de travail salarié. En ce domaine, le projet de loi introduit donc une régression.

Le projet de loi comprend des articles très dangereux, que je ne détaillerai pas. Je citerai seulement trois dispositions.

Premier élément : l'expérimentation du contrat de professionnalisation ne débouchera plus sur une qualification. Cela n'a l'air de rien, mais c'est une attaque très forte contre la reconnaissance des qualifications, lesquelles définissent les classifications et les salaires dans les conventions collectives. C'est la porte ouverte au « tout-compétences », puis à la fin du lien entre salaire et qualification...

Deuxième élément : des attaques et des mesures régressives sont prévues à l'encontre de la médecine du travail.

Le troisième élément concerne la « garantie jeunes ». Je tiens à dire que j'ai participé, au sein de la Confédération européenne des syndicats, la CES, à la négociation sur le cadre d'emploi des jeunes et sur la « garantie jeunes », que je soutiens ardemment. Nous avons œuvré, dans une totale unité syndicale, pour que cet accord européen soit transposé en France et pris en compte par le ministre du travail de l'époque, M. Michel Sapin. Nous étions donc favorables à l'expérimentation, à l'évaluation et à l'élargissement de la « garantie jeunes ». Mais la généralisation du dispositif, prévue dans le projet de loi, est impossible à mettre en œuvre. Je pense notamment à la tâche qui incomberait aux missions locales. Et comme il ne sera pas possible pour les missions locales d'absorber 400 000 jeunes, on aura recours à des opérateurs privés, sans aucune assurance que soit rendu un service public de qualité. C'est une attaque frontale contre les missions locales.

La CGT fait quatre séries de propositions, sur lesquelles nous souhaitons que s'ouvrent, après le retrait du projet de loi, des négociations.

Premièrement, nous proposons de mettre en place un code du travail du XXI^e siècle, adapté aux mutations économiques, numériques et technologiques. Nous souhaitons, dans ce cadre, la constitutionnalisation du principe de faveur et le rétablissement de la hiérarchie des normes. Il faudrait sanctuariser dans la Constitution le principe selon lequel toute négociation doit déboucher sur un progrès social pour les salariés.

Deuxièmement, nous souhaitons que la durée légale du travail soit réduite à 32 heures, sans diminution de salaire, afin que nous puissions travailler tous et mieux.

Troisièmement, il faut élaborer un véritable statut du travail salarié autour de la sécurité sociale professionnelle. Le CPA ne va pas assez loin à cet égard. Nous souhaitons un changement des modes productifs et de la relation entre salariés, avec une progressivité et une portabilité des droits pour chaque individu -cela dépasse le salariat- en matière d'emploi, de carrière, de reconnaissance des qualifications, de formation professionnelle continue et de protection sociale. Il s'agit de maintenir le contrat de travail en cas de mobilité afin que les salariés, et notamment les plus jeunes, n'aient plus peur d'évoluer, de se reconverter, de se former, et même de « respirer » avant un retour à l'emploi.

Quatrièmement, il faut promouvoir de nouveaux droits d'expression pour les salariés, leurs représentants, instaurer une véritable démocratie sociale, favoriser la citoyenneté d'entreprise. En effet, un salarié est aussi un citoyen qui a un avis sur la stratégie et la marche de son entreprise.

Mme Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe de la Confédération française démocratique du travail. – *Nous avons jugé, dans un premier temps, ce texte déséquilibré et d'essence très libérale. De notre point de vue, il ne sécurisait pas les parcours et fragilisait le dialogue social. Nous avons pesé de tout notre poids pour le faire évoluer. Aujourd'hui, il nous convient.*

La CFDT considère que la situation économique et financière est difficile, pour des raisons conjoncturelles liées aux suites de la crise financière de 2008, et pour des raisons structurelles qui tiennent au défaut d'adaptation de notre modèle économique et social. En effet, du côté des entreprises, les investissements, l'innovation, ainsi que le souci de la montée en gamme et en qualité sont insuffisants. Du côté du modèle social, les travailleurs -et pas seulement les salariés- ne sont pas assez protégés ; je pense notamment aux formes nouvelles d'emploi. La précarité s'accroît, de même que le chômage et les contrats courts, y compris aux marges du salariat.

Nous voulons réformer afin de permettre à tous les acteurs de l'entreprise de trouver des solutions pour améliorer la compétitivité et apporter du progrès social. Selon nous, le dialogue social – premier pilier du texte – peut porter ces réformes profondes. À cet égard, la nouvelle articulation proposée entre la loi, la branche et l'entreprise est pertinente.

Il est donc faux de dire qu'il y aura un code du travail par entreprise. Les règles du droit du travail demeurent et continuent de s'appliquer à tous. Je pense aux 35 heures, par exemple.

Il y a aussi un droit supplétif : en l'absence d'accord dans les branches et dans les entreprises, c'est le code du travail qui s'applique. Il est donc faux de dire que les routiers verront la rémunération de leurs heures supplémentaires passer de 25 % à 10 % de leur salaire. Quelle organisation syndicale pourrait décider cela ?

La nouvelle articulation est, je le répète, pertinente : un code du travail qui protège, des branches dont le rôle est réaffirmé et des accords d'entreprise qui permettent une meilleure adaptation aux besoins des salariés et des entreprises.

Nous y mettons des conditions : le passage de la validation des accords à 50 % afin que, dans la négociation, le rapport de force penche du côté des salariés et de leurs représentants. Nous sommes attentifs à ce principe majoritaire : c'est pour nous la clef de voûte du dispositif.

La partie du projet de loi relative au temps de travail a été réécrite. Dans ce domaine, l'entreprise est le niveau le plus adapté pour faire le lien entre les besoins des entreprises et ceux des salariés. Selon nous, le texte n'induit pas d'inversion de la hiérarchie des normes. Aucune autorité supérieure ne vient en effet dire quelle est la norme la plus intéressante pour les salariés. Les salariés et leurs représentants sont les mieux placés pour dire quelle règle est facteur de progrès social et doit s'appliquer. Si un accord prévoit une moindre rémunération des heures supplémentaires, mais permet le financement des modes de garde, par exemple, qui décidera s'il est, ou non, facteur de progrès social ? Nous estimons qu'il revient aux salariés de juger ce qui est le plus favorable pour eux.

Je n'interviendrai pas sur la modulation du temps de travail. Le projet de loi n'innove pas en la matière. Depuis bien longtemps, les organisations syndicales se sont saisies de ce sujet pour la mettre en œuvre.

Le deuxième pilier du texte est la sécurisation des parcours professionnels au travers du CPA. Le dispositif n'est pas complètement abouti, mais c'est un bon socle, qui permet de répondre aux enjeux de la précarisation croissante. Ce compte est en effet universel, et cela se vérifie en pratique. Il permet en effet de couvrir les salariés, les agents de la fonction publique, les travailleurs indépendants. Tous auront de nouveaux droits, par exemple en matière de représentation ou de couverture des risques en cas d'accident du travail. C'est le début d'une révolution sociale que d'attacher des droits aux individus plutôt qu'au statut !

Le CPA permet également une sécurisation des parcours professionnels. La forte orientation en termes de formation professionnelle donnée aux droits nouveaux répond aux enjeux de changement d'activité et de montée en compétence. Ce compte est donc adapté aux demandes de formation, en particulier de ceux qui en ont le plus besoin : jeunes sans qualification, salariés ou demandeurs d'emploi peu qualifiés...

Le CPA correspond donc parfaitement aux besoins des salariés aujourd'hui.

L'accompagnement universel, ou global, de l'ensemble du parcours professionnel et de vie, notamment par la levée des freins périphériques à l'emploi – problèmes de santé, d'intégration sociale... –, est une bonne chose, car il permet de protéger les plus fragiles.

Enfin, les mesures les plus dangereuses ont été écartées du texte. Elles traduisaient un fantasme de certaines organisations patronales, selon lesquelles faciliter le licenciement permettrait d'embaucher plus aisément. Je pense aux dispositions sur le barème des indemnités prud'homales, et au périmètre du licenciement économique, qui a été revu à l'article 30.

Le texte comprend, en outre, de multiples autres avancées : le renforcement de la lutte contre les discriminations et la protection des femmes à l'issue du congé maternité, le mandatement pour les salariés des TPE, la lutte contre le travail illégal...

Pour ce qui concerne la médecine du travail, grâce aux organisations syndicales et par l'intermédiaire du Conseil d'orientation des conditions de travail, le COCT, le texte est désormais de nature à mettre en œuvre une protection plus effective des salariés, compte tenu de la pluridisciplinarité mise en œuvre.

Nous proposons quelques modifications d'ordre technique. Je partage ainsi les inquiétudes de Catherine Perret sur le contrat de professionnalisation. Par ailleurs, s'agissant du compte personnel de formation (CPF), la possibilité d'y imputer des actions d'information est totalement contraire à l'esprit de ce compte. Enfin, nous sommes contre les dispositions transitoires proposées sur le forfait jours.

Au-delà de ces ajustements techniques, nous donnons un accord global sur ce texte, qui apporte beaucoup aux travailleurs de ce pays, qu'ils soient salariés ou non.

M. Didier Porte, secrétaire confédéral du secteur juridique de Force ouvrière. – Ce projet de loi ne va pas dans le sens du progrès social. Il met par ailleurs au jour l'autoritarisme du Gouvernement qui, malgré le rejet du texte par les syndicats, par de nombreux salariés et par 70 % des Français, n'a pas hésité à recourir à l'article 49, alinéa 3, ce qui est un déni de démocratie.

Selon nous, il n'y a pas de déconnexion entre le projet de loi « Travail » et les politiques économiques globales menées par ce gouvernement qui a déjà accordé aux entreprises 100 milliards d'euros d'exonération sur trois ans, pour de très faibles résultats. Le projet de loi s'inscrit donc dans une logique libérale, dans le droit fil de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, qui remettait en cause le contrat de travail, de la loi relative au dialogue social et à l'emploi, qui visait la représentation des salariés dans l'entreprise, et de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, qui a instauré le travail dominical et réformé comme on le sait les prud'hommes.

Les questions sociales sont pour ce Gouvernement des variables d'ajustement, avec toujours plus de flexibilité pour les salariés. De ce point de vue, aucune étude ne dit que la déréglementation favorise la compétitivité et la création d'emplois. Même l'OCDE le dénie ! Par ailleurs, le code du travail n'a pas pour objectif de créer des emplois ou de sécuriser les employeurs.

Nous étions, à Force ouvrière, favorables à la réforme du code du travail -il ne convient aujourd'hui à personne !-, notamment dans une perspective d'adaptation face à la numérisation et à l'uberisation de la société. Selon nous, le droit du travail ne peut pas être simple. La nature ayant horreur du vide, si on allégeait le droit du travail, on mettrait de côté des dizaines d'années de jurisprudence et on irait droit vers une amplification du contentieux. Nous souhaitons, quant à nous, rendre le code du travail plus lisible et accessible, notamment pour les dirigeants de PME, mais à droit constant et dans le respect de la hiérarchie des normes. Cela n'a pas été accepté.

Pour ce qui concerne la méthode, nous constatons un problème de forme par rapport au respect de l'article L. 1 du code du travail. Mais le juge a tranché : il n'est pas de son office de s'immiscer dans le processus d'adoption d'un texte de loi. Pour autant, il n'a pas remis en cause le fond de notre contestation. Nous nous réservons donc le droit de poursuivre notre action.

La présentation du projet de loi a constitué une véritable rupture dans la façon de mener le dialogue social et par rapport aux principes républicains d'égalité des droits et d'égalité de traitement. Les salariés, qu'ils appartiennent à des TPE ou à de grands groupes, ont en effet aujourd'hui les mêmes droits, couverts par la convention collective ou l'accord de branche.

Ce projet de loi vise à instaurer la primauté de l'accord d'entreprise, ce qui entraînera l'inversion de la hiérarchie des normes, fera sauter le verrou de la branche et créera du dumping social ; on le voit d'ores et déjà à propos de la majoration des heures supplémentaires.

Cette nouvelle articulation est la remise en cause d'un principe républicain. Le code du travail sera allégé. De l'ordre public social et de l'ordre public absolu, on ne parlera plus. Tout cela est très flou et permettra de renvoyer une grande partie des droits vers l'accord d'entreprise.

Par ailleurs, le projet de loi n'aborde qu'un seul thème, sur les 61 principes essentiels énoncés dans le rapport Badinter. On imagine les dégâts que fera le groupe chargé de réécrire l'ensemble du code du travail !

On nous dit que le nouveau dispositif créera de la négociation collective. Or, si l'on se regarde ce qui s'est passé dans les pays qui ont procédé à la décentralisation de cette négociation, on constate que tel n'est pas le cas. En Espagne, entre 2008 et 2013, le nombre des accords d'entreprise est ainsi passé de 1 448 à 706, et celui des accords d'entreprise de 4 539 à 1 702. Quant au nombre de salariés couverts par une convention collective nationale, il a diminué, passant de 12 à 7 millions en Espagne et de 1,9 million à 328 000 au Portugal. Selon l'Organisation internationale du travail, la France se place au premier rang pour la couverture des salariés par une convention collective ou un statut : ce taux s'élève à près de 90 %. En Allemagne, seuls 60 % des salariés sont ainsi couverts. Par conséquent, la décentralisation affaiblit la négociation, du fait aussi des pressions et du chantage à l'emploi qui peuvent exister au sein de l'entreprise.

Nous réfutons également l'argument de la simplification de la législation. Prenons l'exemple du repos dominical, auquel le code consacre seulement trois articles : les dérogations à cette règle font l'objet de plus d'une cinquantaine de dispositions ! Cela montre bien qu'il n'y a pas sur ce point de volonté de simplifier.

Sur la dernière version du projet de loi, j'observe que, sur les 500 amendements retenus dans la version « 49-3 » du texte, la plupart sont purement rédactionnels et ne concernent pas le fond du texte. Nombre de dispositions n'ont même pas fait l'objet de discussions préalables.

Le Gouvernement aurait pu mettre en application l'une des recommandations de l'OIT, relative à la liberté de désignation des délégués syndicaux. Il n'en est rien !

L'amendement Sirugue prévoyant un droit de regard des branches sur les accords d'entreprise ne résout pas, selon nous, le problème de l'inversion de la hiérarchie des normes. Nous aurions préféré un véritable droit de veto des branches sur les accords d'entreprise signés qui ne correspondraient pas au principe de faveur ou à une amélioration des droits des salariés.

S'agissant des congés payés, le Gouvernement n'a pas profité de cette occasion pour mettre la législation française en conformité avec la directive européenne, notamment s'agissant de l'acquisition des droits en période de maladie ou le report des droits. Nous allons donc introduire un recours sur ce point.

Quant au motif spécifique de licenciement invoqué dans le cadre des accords de préservation de l'emploi, il s'agit toujours, selon nous, d'un licenciement sui generis, et non individuel pour motif économique au sens strict.

Enfin, il sera difficile de faire fonctionner le CPA tel qu'il existe aujourd'hui et le compte personnel de prévention de la pénibilité, le C3P. N'en rajoutons pas ! Loin de nous l'idée de construire une usine à gaz ; mieux vaut aller doucement pour que le CPA ne soit pas définitivement remis en cause.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale de Force ouvrière. – *Nous considérons que le référendum prévu dans le projet de loi fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales. Il permet en fait aux organisations syndicales minoritaires d'« utiliser » les salariés contre les organisations majoritaires non signataires, lesquelles peuvent représenter de 70 % à 90 % des salariés. Il accentuera aussi les oppositions entre les catégories de salariés qui n'ont pas forcément les mêmes intérêts. Nous en avons eu un exemple chez Smart, où le référendum a donné lieu à des divergences entre les cadres, qui avaient approuvé la mesure proposée à 74 %, et les ouvriers, dont seuls 39 % étaient pour.*

On ne peut pas, à la fois, dans la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, prétendre donner une légitimité aux organisations syndicales au travers des élections professionnelles, et les fragiliser via un référendum qui les délégitime aux yeux des salariés. C'est un contresens et un recul social !

En outre, compte tenu de sa lourdeur, le référendum ne permet pas d'apporter une réponse rapide. Or il doit être mis en œuvre dans des situations sociales difficiles. Les accords dérogatoires en matière de négociation annuelle obligatoire (NAO) seront également soumis à cette procédure, ce qui risque d'entraîner des difficultés. Du coup, les organisations majoritaires verront leur droit d'opposition disparaître. Quelle est la légitimité de ce mode de validation des accords ?

Pour ce qui concerne les règles de révision des accords, le principe retenu par le Gouvernement permettra aux entreprises de revenir plus facilement sur les droits conventionnels des salariés, à tous les niveaux, ce qui fragilisera lesdits droits. Nous étions favorables à l'engagement de la révision, à condition que soit maintenue la règle de l'unanimité des organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise, et que soit prévu un assouplissement pour la conclusion d'un avenant de révision. En matière d'avantages individuels acquis, un certain nombre de droits vont disparaître : jours de congés supplémentaires, avantages conventionnels en argent, sursalaire familial...

Le texte fragilise également les NAO, alors que la loi Rebsamen avait permis que leur périodicité soit négociée au sein de l'entreprise. Le projet de loi ajoute la possibilité d'y procéder par accord de branche.

La structuration des branches représente également un sujet important. Malgré une lettre paritaire des organisations syndicales et patronales sur cette question, le Gouvernement souhaite aller vite et remet en cause un certain nombre de dispositions de la loi Rebsamen.

En conclusion, la place de la négociation collective et des organisations syndicales est très fortement remise en cause par ce projet de loi. Recours au référendum, négociation facilitée au travers du mandatement, assouplissement des règles de révision, réduction des avantages individuels acquis, mais aussi, sur la philosophie même du texte, inversion de la hiérarchie des normes et remise en cause du principe de faveur, la liste est longue des points qui nous poussent à demander le retrait de ce texte.

***M. Franck Mikula, secrétaire national au secteur emploi et formation au sein de la Confédération française de l'encadrement.** – L'examen de ce projet de loi a été précédé d'un certain nombre de concertations et nous avons tous été auditionnés dans le cadre de l'établissement de divers rapports. Comme tous les syndicats, nous avons apporté nos contributions écrites à ces travaux et avons indiqué, à cette occasion, les raisons de notre désaccord sur certaines idées avancées.*

Nous sommes ainsi opposés au renvoi à la négociation d'entreprise, à l'affaiblissement de la branche et, par voie de conséquence, à ce qui est aujourd'hui qualifié d'inversion de la hiérarchie des normes. Cela revient à situer la négociation là où les syndicats sont les plus faibles et les salariés les moins bien représentés, avec, à la clé, de forts risques de dumping social. Les entreprises, elles-mêmes, sont très frileuses à l'idée de devoir porter certaines négociations, comme celle sur la rémunération des heures supplémentaires, percevant tout à fait les risques encourus. Les exemples à l'étranger, notamment le cas de l'Espagne, montrent les conséquences de telles évolutions : loin de développer l'emploi, elles engendrent une précarisation des salariés.

Pourquoi les partenaires sociaux ne déverrouillent-ils pas la négociation au niveau de la branche ?, s'interroge la ministre. Cette négociation apporte un élément de régulation que nous souhaitons voir maintenu afin de préserver les entreprises et l'emploi. Qu'un opérateur de taille importante vienne à réduire la rémunération des heures supplémentaires de ses salariés, et tous ses concurrents devront s'aligner, sous peine de disparaître. Ce ne serait avantageux ni pour les entreprises, ni pour les salariés, ni pour notre économie.

Ce projet de loi repose sur l'idée selon laquelle la réforme du code du travail permettrait de résorber le chômage et de développer l'économie. C'est un leurre ! Comme toutes les études le montrent, il n'existe aucun lien direct entre droit social et taux de chômage. Une réforme du code du travail peut être nécessaire, mais le prétexte avancé n'est pas le bon.

En revanche, nous sommes favorables aux accords majoritaires, dont la légitimité est renforcée. Mais nous jugeons incompréhensible le recours au référendum en cas de signature de l'accord par des organisations syndicales ayant recueilli entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés. Le recours au référendum reviendra à percuter deux logiques, celle de la démocratie représentative et celle de la démocratie directe, ajoutant au contournement de la représentation des salariés un affaiblissement de la démocratie dans l'entreprise. Il obligera les salariés à répondre par oui ou par non à des questions parfois très complexes. Il présuppose que l'entreprise est un lieu de démocratie, où les salariés sont des citoyens libres et égaux, alors que ces derniers sont soumis à un lien de subordination. Nous défendons donc une évolution directe vers l'accord majoritaire, étant persuadés que les partenaires sociaux trouveront les moyens de construire les compromis nécessaires.

J'en viens à un sujet largement méconnu dans notre pays : le forfait jours.

Ce dispositif dérogatoire, qui n'est pas nouveau, consiste à mesurer le temps de travail, non pas en heures par semaine, mais en jours par an. Très mal connu et faiblement encadré sur le plan législatif, il engendre de très fortes contraintes sur les salariés. Bon nombre des conventions collectives ont été invalidées par la Cour de cassation au motif qu'elles ne respectaient pas le principe fondamental de garantie de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ce dispositif doit être sécurisé par un meilleur encadrement législatif. Or, au-delà des quelques amendements retenus par l'Assemblée nationale, le dispositif demeure très insuffisant. Rien n'est prévu, par exemple, pour un salarié au forfait jours travaillant à temps partiel ; ce même salarié n'aura pas droit à une retraite progressive. Ces « petits détails » concernent tout de même près de 2 millions de personnes, qui, même si leurs heures ne sont pas formellement comptabilisées, travaillent plutôt autour de 45 heures par semaine. Ces salariés méritent un peu plus d'attention de la part du législateur !

Ce projet de loi offre aussi une bonne occasion de mettre le droit français en conformité avec le droit européen s'agissant des congés annuels, ce qui n'a pas été fait à cause du 49-3. Il faut aller plus loin que la prise en compte des arrêts de maladie pendant la période de référence : il faut reporter les congés annuels au-delà du congé de maladie. Cela n'a rien d'une révolution et je vous invite à considérer cette réforme avec bienveillance et attention.

Enfin, le CPA contient, en germe, une évolution forte pour le droit social dans notre pays. Cette évolution est en totale adéquation avec les aspirations des salariés, lesquels souhaitent gérer leur temps tout au long de la vie de manière plus autonome. Le projet de loi contient des mesures positives, comme le droit à l'accompagnement, mais il manque une strate pour donner au CPA tout son sens : il faudrait poser les fondations d'un véritable compte épargne temps, que les partenaires sociaux pourraient ensuite construire et affiner.

M. Pierre Jardon, secrétaire confédéral chargé du dialogue social au sein de la Confédération française des travailleurs chrétiens. – Lors de son congrès de novembre 2015, la CFTC affirmait : « Dans un monde en bouleversement, construisons un nouveau contrat social ». Désormais, les salariés ne peuvent plus envisager de mener toute leur carrière dans la même entreprise. Il faut leur apporter des réponses. Il est inconcevable qu'à chaque changement d'emploi, les acquis qu'ils ont obtenus par leur travail soient remis en question. C'est pourquoi, depuis plus de dix ans, la CFTC propose un statut du travailleur visant à attacher les droits, non plus au contrat de travail, mais à la personne. Il faut aussi accompagner les changements qui s'imposent à l'entreprise, par la formation professionnelle, la mobilité, etc.

Le monde de l'entreprise évolue avec la création de nouvelles formes d'activité et de métier ou le développement du numérique, qu'il convient de cadrer et d'accompagner. Dans ce monde en bouleversement, les entreprises doivent faire preuve d'adaptation, de réactivité et se mettre en capacité d'innover. Pour la CFTC, des entreprises en bonne santé sont des entreprises pouvant créer de l'emploi de qualité.

La réponse à tout cela se résume en un mot : la « flexisécurité », un concept visant à donner plus de flexibilité aux entreprises, tout en sécurisant le parcours des salariés. L'ANI du 11 janvier 2013 allait déjà dans ce sens ; le projet de loi tend à approfondir cette voie. La flexisécurité réside, non pas dans une opposition entre salariés et entreprise, mais dans un équilibre à trouver dans l'intérêt de tous et du bien commun. L'avant-projet de loi était très loin de répondre à cette exigence, comportant même des clauses totalement inacceptables à nos yeux. Pour toutes ces raisons, la CFTC a fait le choix de contribuer à l'évolution du texte. Nous avons été entendus sur certains points, et il convient de ne pas revenir sur ces avancées.

D'une manière générale, nous sommes favorables à la nouvelle architecture proposée pour le code du travail, le triptyque ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives offrant une meilleure visibilité, donc une meilleure appropriation par tous.

Nous sommes également favorables à la négociation dans l'entreprise. Toutefois deux règles essentielles sont à respecter : du fait de l'existence d'un lien de subordination, la négociation doit être menée par des salariés mandatés et formés par des organisations syndicales ; la branche doit en outre conserver un rôle de régulation. Cela implique qu'elle puisse décider des thèmes renvoyés à la négociation dans l'entreprise et le cadre dans lequel cette négociation peut avoir lieu.

La disposition prévue dans le texte issu de l'application de l'article 49-3 -la possibilité offerte aux branches d'établir un rapport sur l'état des accords d'entreprise et leurs effets sur les distorsions de concurrence- constitue certes un premier pas, mais insuffisant.

Le renvoi, dans certaines dispositions supplétives, au pouvoir unilatéral de l'employeur doit également attirer notre attention, car il remet en cause tout à la fois le rôle de régulation de la branche et la négociation d'entreprise que l'on cherche à développer.

Dans ce monde en bouleversement, il est essentiel d'attacher des droits à la personne, et non plus au contrat de travail. En cela, le compte personnel d'activité constitue une véritable révolution. Le projet de loi établit le socle de ce dispositif, que la négociation nous permettra de faire évoluer par la suite.

L'évolution de la validation des acquis de l'expérience, la VAE, est un autre élément positif à souligner, ainsi que la lutte contre le détachement illégal et le droit à la déconnexion.

Par ailleurs, il est un certain nombre de sujets sur lesquels nous avons obtenu gain de cause dans le cadre des consultations et nous ne voudrions pas d'un retour en arrière sur ces questions.

S'agissant du barème d'indemnisation des dommages en cas de licenciement abusif, nous peinons à comprendre les débats, démagogiques et malsains, que cette thématique a suscités. On peut entendre qu'il faille maîtriser le risque en cas de problèmes économiques, donc dans la perspective éventuelle de licenciements économiques. Mais la mesure envisagée se référerait aux risques liés aux contentieux prud'homaux en cas de licenciement abusif, ce qui accrédite l'idée qu'il est tout à fait normal, pour une entreprise, de licencier un salarié sans cause réelle et sérieuse... De plus, dans le barème initial, il en coûtait moins de licencier un salarié en CDI qu'un salarié en CDD, ce qui se révélait totalement improductif. Il convient donc de ne surtout pas revenir à ce barème.

Sans m'appesantir sur l'évolution du texte en matière de temps de travail et de congés spécifiques, je saluerai certaines mesures très intéressantes, comme celles qui concernent le compte personnel de formation pour les jeunes décrocheurs ou, plus généralement, les dispositifs en faveur des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi.

Il importe, comme je l'ai déjà souligné, de redonner à la branche son rôle de pivot – des amendements en ce sens seraient les bienvenus –, un rôle qui, d'ailleurs, pourrait être ajouté au nombre des grands principes posés dans le rapport Badinter pour la réforme du code du travail. Nous envisageons d'un œil favorable la restructuration des branches, mais cette tâche revient aux partenaires sociaux, en toute connaissance de cause. On ne peut pas sans contradiction ôter aux branches les prérogatives qui leur permettent de jouer leur rôle de régulateur en renvoyant tout à la négociation d'entreprise.

Par ailleurs, il nous paraît dangereux de prévoir que les accords seront conclus pour une durée limitée à cinq ans. Nous pouvons partager l'objectif, s'il s'agit de redynamiser la négociation collective, mais la méthode n'est pas la bonne car, en cas d'absence de négociation ou de refus d'une des parties de renégocier le texte dans le délai de cinq ans, l'accord cesserait automatiquement de produire ses effets et les salariés ne seraient même plus en mesure de faire reconnaître des avantages individuels acquis. Le principe d'une clause de révision quinquennale des accords peut être inscrit dans le projet de loi, mais la limitation de leurs effets à cinq ans n'est pas souhaitable.

L'évolution du texte sur la question du licenciement économique mérite aussi d'être soulignée. Dès le départ, nous avons considéré que les difficultés économiques en cas de licenciement économique devaient s'apprécier au niveau du groupe, y compris si celui-ci a une dimension internationale.

Nous sommes favorables aux accords dits « offensifs », dont l'objectif est de mettre l'entreprise en condition d'innover et de répondre à de nouvelles perspectives qui s'offriraient à elle. Un salarié qui refuserait la modification de son contrat de travail serait désormais licencié pour motif économique. Il ne faut pas revenir en arrière sur ce point. Le projet de loi, dans sa version la plus récente, tend à prévoir la contribution des salariés, mais aussi des actionnaires de l'entreprise. Le texte mérite néanmoins d'être amendé afin d'y intégrer un principe de juste retour pour tous, dès lors que l'entreprise s'est développée.

Nous évoquons ici les accords de préservation ou de développement de l'emploi. Le recours au terme « préservation » engendre une confusion avec les accords de maintien de l'emploi, signés dans un tout autre contexte, quand l'entreprise rencontre des difficultés économiques.

Enfin, nous jugeons indispensable de revoir les mesures relatives à l'inaptitude. Il est effectivement prévu qu'un salarié inapte puisse être licencié pendant son arrêt de travail ou, s'il fait l'objet de mesures de reclassement, en cas de refus d'une seule proposition.

M. Alain Milon, président. – *Je vais maintenant laisser la parole aux trois rapporteurs.*

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *Je vous remercie pour ces exposés très clairs et précis. Chacun des orateurs est entré dans le détail de mesures, certes techniques, mais essentielles pour la vie quotidienne des salariés et des entreprises. Des « perches » nous ont été tendues... Nous examinerons ces sujets avec attention, car certains articles peuvent probablement être affinés.*

L'articulation nouvelle entre branche et entreprise est dite « révolutionnaire », mais n'a-t-on pas quinze ans de retard ? Une position commune, adoptée en 2001 par une grande partie des organisations représentées à la tribune, affirmait déjà le « rôle structurant de solidarité, d'encadrement et d'impulsion » de la branche, tout en soulignant que « la négociation d'entreprise permet de trouver et de mettre en œuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés ». En densifiant le contenu de la négociation, y compris à l'échelon décentralisé, nous nous inscrivons dans ce mouvement, engagé depuis une vingtaine d'années, sans chercher à remettre en cause aucun autre échelon.

Par ailleurs, le changement des règles de majorité pour la validation des accords ne risque-t-il pas de réduire les chances de voir des accords négociés ? Ne faudrait-il pas imaginer un cheminement progressif, en prévoyant une étape intermédiaire à 40 %, sans pour autant renvoyer l'objectif de 50 % aux calendes grecques ?

Question subsidiaire, en rapport avec l'attachement aux branches que nous percevons parfaitement : ne faudrait-il pas que le législateur prenne des mesures afin d'améliorer l'efficacité du travail des commissions paritaires, par exemple en fixant une périodicité de leurs réunions ?

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *L'équilibre entre les trois niveaux -code du travail, accord de branche et accord d'entreprise- constitue un point sensible du projet de loi. Pour les TPE et les PME, la branche est effectivement le lieu principal de négociation, car ces entreprises ne disposent pas d'une représentation syndicale en leur sein. Partant de ce constat, plusieurs solutions sont envisageables : établissement, par le code, de la répartition entre ce qui relève de la branche et ce qui relève de l'expertise, système supplétif ou décentralisation en cascade, telle qu'évoquée précédemment. Il n'y a pas de modèle unique. Celui qui sera choisi par cette loi méritera peut-être d'être revu à l'avenir.*

La situation des TPE et PME m'amène aussi à formuler deux questions s'agissant des accords d'entreprise.

Seriez-vous favorables, en l'absence de représentation syndicale, à la signature d'accords d'entreprise par les instances représentatives du personnel, notamment par les délégués du personnel ?

Ne pensez-vous pas que le recours obligatoire au mandatement peut conduire au maintien de situations présentant une insécurité juridique certaine dans des entreprises fonctionnant avec des accords de fait, non formalisés, et dont ni les dirigeants ni les salariés ne souhaiteront passer par cette procédure du mandatement ?

Enfin, que pensez-vous du nouveau dispositif de santé au travail, prévoyant l'abandon du certificat d'aptitude, et les responsabilités qui pourraient en découler en cas d'inadaptation du poste de travail à certaines problématiques de santé d'un salarié ? Quelles sont vos positions sur les catégories et les « modes de sélection » des salariés méritant ce suivi renforcé ?

M. Michel Forissier, rapporteur. – *Mes questions portent sur le CPA et la formation professionnelle, particulièrement l'apprentissage.*

À mes yeux, le CPA est, non pas un compte, mais un regroupement de trois comptes, chacun évoluant à son gré. Le CPF en est à ses balbutiements ; le C3P, compte tenu des incertitudes qui demeurent à son sujet, exige un travail approfondi ; quant au compte engagement citoyen, je peine à en définir le contour exact.

Le compte étant ouvert dès le début de la carrière, y compris à la signature d'un contrat d'apprentissage, et clos au décès de la personne, il me semble nécessaire de ne pas faire l'impasse sur le passage à la retraite, une étape qui n'est pas anodine, des droits étant liquidés et de nouveaux droits ouverts.

Dans le cadre du CPA, il faudrait surtout travailler sur un statut de l'actif, qui ouvrirait des droits et des devoirs pour le salarié et pour l'employeur. Le projet de loi nous permet de créer l'outil ; la négociation devra nous permettre d'en faire une véritable avancée.

Le Gouvernement avait annoncé un volet concernant la formation professionnelle et l'apprentissage, qui n'apparaît pas dans le projet de loi. Des amendements seront présentés sur le sujet dans le cadre de nos travaux et je souhaiterais votre implication sur cette question.

Mme Catherine Perret. – *Vos questions le démontrent, mesdames, messieurs les sénateurs, ce projet de loi soulève plus d'interrogations qu'il n'apporte de réponses ! Plus de 5 000 amendements ont été déposés à l'Assemblée nationale et, à votre tour, vous allez profondément modifier le texte. Cela prouve son caractère inabouti et plaide en faveur de notre proposition : prenons le temps, dans le cadre d'un véritable dialogue social, de revenir sur chacune des questions que vous posez.*

Vous posez la question, monsieur Lemoyne, de l'inversion de la hiérarchie des normes. Nous sommes d'accord sur un point : nous n'avons effectivement pas signé l'accord de 2001, car nous étions déjà en désaccord profond avec la vision du dialogue social et de la hiérarchie entre loi, accord de branche et accord d'entreprise qu'il exprimait et qui se retrouve dans le présent projet de loi.

Cette inversion répond à la politique européenne sur ce sujet. Des syndicalistes d'autres pays européens nous ont d'ailleurs fait parvenir leur soutien ; selon eux, la France est l'un des derniers remparts contre la modification en cours du dialogue social et du rapport entre employeurs et salariés. Ils nous envoient la possibilité, absente chez eux, de protéger le salariat par la voie législative.

Quant aux nouvelles règles de validité des accords d'entreprise, après la position commune que nous avons élaborée dans la concertation, en 2001, il aurait été possible d'instituer très rapidement le principe de la signature par les syndicats représentant plus de 50 % des salariés. Or, depuis lors, s'est produit un changement majeur, avec une campagne incessante du Medef en faveur de la baisse du coût du travail, liée au souci affiché de compétitivité et à la financiarisation de l'économie.

Si ce dogme devait être retenu, plus aucune négociation, qu'elle soit menée au niveau de la branche ou de l'entreprise, ne pourrait améliorer la condition du salarié : l'objectif du grand patronat est en effet de pratiquer le dumping social en faisant baisser à tout prix le coût du travail jusqu'à ce qu'un salarié français ne soit pas plus payé, peut-être, qu'un salarié sri-lankais, alors même que notre économie reste essentiellement contenue dans les frontières de l'Union européenne.

Il n'est donc pas impossible, à nos yeux, de mettre en œuvre dès maintenant le principe de l'accord d'entreprise majoritaire, à la condition toutefois de fixer à la négociation d'autres objectifs : non pas l'argent, mais le progrès humain.

J'en viens à la démocratie sociale et à la citoyenneté d'entreprise. S'il existe aujourd'hui des problèmes autour de la représentation des salariés dans l'entreprise, c'est bien parce que les représentants du personnel et, plus largement, les syndiqués ne sont pas assez protégés. On assiste à une montée de la criminalisation de l'activité syndicale. Les salariés ont donc peur de se syndiquer, d'autant que le salariat est toujours plus précaire. Assurons une meilleure reconnaissance du syndicalisme dans l'entreprise, faisons en sorte que les élections se passent bien et que les employeurs jouent le jeu, les dysfonctionnements étant pour l'heure trop nombreux : les organisations syndicales pourront alors jouer leur rôle et le taux de syndicalisation ainsi que la représentativité des syndicats augmenteront considérablement.

Cela m'amène à la question du mandatement dans les PME. Nous n'y sommes pas favorables. Le mandatement est inefficace et complexifiera les relations dans l'entreprise. En revanche, lors de la négociation qui avait précédé, l'an dernier, la loi Rebsamen, nous avons fait des propositions sur la base d'accords signés tant par les organisations syndicales, y compris la CGT, que par l'Union professionnelle artisanale. Il s'agissait notamment de créer des commissions locales pour assurer au mieux la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences, à laquelle nous sommes favorables. Nous privilégions la formation de réseaux de bassin ou de branche qui puissent assurer une réelle représentation des salariés. De telles propositions sont, selon nous, de nature à améliorer le dialogue social dans ces entreprises, mais le patronat n'en a pas voulu lors de ces négociations et la loi Rebsamen ne les a pas reprises.

J'en viens à la médecine du travail. Nous ne sommes pas favorables aux dispositions du projet de loi dans ce domaine. Nous rejetons en particulier les certificats d'aptitude et la sélection de prétendus salariés à risque. Nos propositions autour du plan santé-travail, issues d'un long processus de concertation, d'un avis du Conseil économique, social et environnemental et de réflexions du Conseil d'orientation des conditions de travail, avaient reçu le soutien unanime des syndicats. Mme la ministre nous avait assuré qu'elles seraient reprises dans le projet de loi.

Notre conception de la santé au travail repose sur le triptyque santé-travail-environnement. La majorité des problèmes de santé, souvent extrêmement coûteux pour notre système de protection sociale, proviennent du travail, de la mauvaise hygiène de vie ou de la pollution de l'environnement. Il faut s'attaquer à ce triptyque pour assurer ce que nous appelons le développement humain durable. Cela passe par une prévention systématique et non, comme la politique actuelle le préconise, par la gestion de risques ou les réparations. C'est pourquoi le C3P est à nos yeux un pis-aller ; on pourrait le faire disparaître s'il existait une vraie politique de prévention. Cela passe aussi par la solidarité intergénérationnelle et par l'application du droit à l'ensemble des travailleurs et des citoyens. Nous attendons de vous, mesdames, messieurs les sénateurs, que vous rouvriez le débat sur ce point et que vous fassiez en sorte que le Gouvernement respecte les engagements qu'il avait pris.

Pourquoi le C3P n'existe-t-il pas encore ? C'est bien parce que les patrons n'en ont pas voulu. Les organisations syndicales en ont arraché le principe dans la douleur lors de la dernière réforme des retraites mais immédiatement après sa création, on a cédé à la pression patronale pour renoncer à identifier les situations pénibles au travail au profit de référentiels de branche. Or personne ne s'affole de cette obstruction patronale ! Comment peut-on donc gérer un référentiel de branche, alors que les situations diffèrent d'une branche à l'autre et que le CPA a pour objectifs l'universalité, la portabilité et la reconnaissance des situations pénibles tout au long de la vie ? Cela me semble contraire à la philosophie de la sécurité sociale professionnelle. La pénibilité doit être réparée, même si cela coûte aux employeurs ; au final, elle doit disparaître grâce à une politique de santé publique et de prévention.

Bien des choses sont à revoir quant au CPF. Ce dispositif va dans le bon sens ; nous défendons la portabilité. Néanmoins, c'est une usine à gaz du fait de la création de listes de formations professionnelles incompréhensibles pour les salariés et les personnes privées d'emploi. On a en effet refusé de présenter le CPF comme un dispositif ayant pour objectif la qualification, car cela mènerait à la classification des salaires, alors que notre société érige en dogme la baisse du coût du travail.

Enfin, nous sommes favorables à l'ouverture du débat sur l'apprentissage. Nous demandons au Gouvernement, depuis deux ans et demi, la tenue d'assises de l'alternance. L'apprentissage et la formation en entreprise des élèves de lycée professionnel posent la question du contrat de professionnalisation. La formation par insertion ne peut pas être confondue avec la formation initiale par apprentissage. L'apprentissage dans l'enseignement supérieur est aujourd'hui le seul à se développer. Ce sujet mérite bien un débat citoyen public national.

Mme Véronique Descacq. – Sur l'articulation entre les différents niveaux de négociation – loi, accord de branche et accord d'entreprise –, j'avoue partager la vision exprimée tout à l'heure par M. Lemoyne : le mouvement visant à donner plus de poids aux négociations d'entreprise est ancien. Je le ferai même remonter à 1968 : la CFDT entendait alors rendre la parole aux salariés sur le terrain et leur donner la possibilité de s'organiser au sein de sections syndicales d'entreprise. Pour la première fois s'exprimait alors l'idée que c'est à ce niveau que doivent se nouer des accords dans l'intérêt bien compris tant des entreprises que des salariés, sans que soient remises en cause les protections offertes par le code du travail ou le rôle de régulation de la branche. On franchit aujourd'hui une étape supplémentaire sur ce chemin.

Nous considérons que, dans sa rédaction actuelle, le présent projet de loi ne remet pas en cause le rôle de la branche, mais le réaffirme. La redéfinition des rôles respectifs des accords de branche et des accords d'entreprise ne concerne, dans le projet de loi, que la question du temps de travail. Sur ce sujet comme sur l'organisation du travail, il nous semble légitime que la négociation se joue au plus près du terrain. Certes, de telles négociations peuvent déjà se tenir, depuis 2004, mais des verrous subsistent au niveau de la branche. Quand d'autres parties du code du travail feront l'objet d'un nouveau travail législatif, nous verrons bien le rôle majeur de régulation de la branche. Nous n'avons donc pas d'inquiétudes à ce sujet, d'autant que le texte crée des commissions chargées d'établir le bilan de la négociation collective de branche.

Quant au mouvement vers les accords majoritaires d'entreprise, vous suggérez de le ralentir encore en procédant par étapes. Nous avons adopté en 2008 sur ce sujet une position commune avec, en particulier, la CGT, dans l'idée de changer progressivement de culture. Une étape a déjà été franchie en matière de culture de l'engagement dans le syndicalisme. Toutes les organisations syndicales, quelles que soient leurs positions dans le débat national, signent des accords d'entreprise quand elles sont confrontées aux besoins tant des entreprises que des salariés.

Le temps est venu d'aller jusqu'au bout de la logique de la culture de l'engagement. En France plus qu'ailleurs, cette question des accords d'entreprise provoque une forte crispation. On se méfie toujours de la négociation, jugée inapte à produire de bons compromis alors que les conflits seraient seuls capables de faire avancer les droits des salariés. Les vingt dernières années ont pourtant montré à quel point cette conception était fautive ! C'est la négociation, qu'elle soit d'entreprise, de branche ou nationale interprofessionnelle, qui a permis la création de nombreux nouveaux droits pour les salariés : droits rechargeables à l'assurance-chômage, CPF ou encore C3P.

Ce dernier représente une réponse au défi du déséquilibre des régimes de retraite et, plus largement, de l'allongement de la durée de vie en bonne santé. Tout en acceptant de tous travailler plus longtemps, nous devons prendre en considération la situation des salariés qui, du fait de leur travail, ne jouissent pas d'une aussi bonne santé que les autres. Le C3P permet de ce point de vue à la fois la prévention et la réparation. Il prévoit en effet non seulement un volet formation, qui permet d'échapper aux situations de travail pénible, mais aussi un outil de réparation par le biais d'un départ anticipé à la retraite.

Il n'y a aucune raison de craindre que les acquis obtenus par la négociation en entreprise soient inférieurs à ceux rendus possibles par la négociation aux autres échelons. Il faut simplement changer la culture de l'engagement, tant dans les organisations patronales que dans les syndicats. L'articulation nouvelle présentée dans ce projet de loi nous séduit. Par ailleurs, rien n'interdit de retoucher à la marge cette formule au regard du bilan, prévu en 2019.

Nous soutenons donc ce mouvement vers l'accord majoritaire d'entreprise, ainsi que l'articulation entre démocratie représentative et démocratie directe permise par le référendum. Cette dernière initiative est audacieuse mais intéressante : elle mérite donc d'être expérimentée. Il n'y a pas en effet à mes yeux de contradiction entre la capacité des organisations syndicales à représenter les salariés et la possibilité de recourir, parfois, au mécanisme du référendum pour valider un accord ayant recueilli, par exemple, le soutien des représentants de 49 % du personnel. Plutôt que de s'en remettre dans ce cas à une décision unilatérale de l'employeur, il serait bon de pouvoir demander aux salariés ce qu'ils en pensent. Il ne s'agit pas de leur poser une question vague ou de les manipuler ; les organisations syndicales prendraient plutôt le risque de leur soumettre un accord préalablement négocié. Cela ne serait d'ailleurs que rarement nécessaire.

Ce mécanisme correspond quelque peu à votre proposition relative aux commissions paritaires. Je doute qu'il faille renforcer leur rôle par la loi. Cela reviendrait à remettre en cause la légitimité de la mesure du principe de faveur en donnant à la branche un droit de censure a posteriori sur les accords d'entreprise. Si ce système ne fonctionne pas aujourd'hui, c'est bien parce qu'il est inefficace et inutile.

J'en viens au problème de la négociation au sein des très petites entreprises, ou TPE. On souligne à juste titre l'insuffisance de la représentation des salariés de ces entreprises. Vous indiquez, monsieur Gabouty, que le dialogue dans ces entreprises repose parfois sur des accords de fait non formalisés, une bonne volonté et une bonne entente généralisées. Je n'y crois guère pour ma part, en raison du lien de subordination qui subsiste. La bonne entente ne peut pas se présumer sans intermédiation d'une organisation syndicale ou d'un représentant élu du personnel.

Il faut mettre en œuvre certains dispositifs pour assurer le droit constitutionnel de ces salariés à être représentés. La loi Rebsamen va dans ce sens, par la création des commissions paritaires régionales, mais les attributions de ces dernières sont limitées. C'est une bonne idée que de permettre l'adaptation des règles dans les TPE au bénéfice des employeurs comme des salariés. Cette adaptation pourra s'opérer au travers du mandatement, auquel s'ajoutent les accords types négociés au niveau de la branche. Que demander de mieux ? Cela représente une simplification bienvenue pour ces entrepreneurs, qui n'ont pas toujours les compétences requises pour négocier des accords complexes. Mandatement, représentants du personnel, accords types : voilà un triptyque qui va dans le bon sens.

Nous espérons aussi un changement de culture majeur de la part de certains patrons. Sans connaissance directe des organisations syndicales, ils s'en font une idée largement erronée et croient qu'un salarié qui se syndiquerait ferait entrer la lutte des classes dans leur entreprise et ne viserait qu'à la détruire. C'est pourtant le contraire qui se passe ! Les salariés syndiqués sont mieux formés pour comprendre les enjeux économiques, sociaux et médicaux en jeu dans l'entreprise. Ils apportent une valeur ajoutée sous-estimée par de nombreux chefs d'entreprise et permettent un véritable dialogue social. L'extension du mandatement aux TPE peut contribuer à ce changement de mentalité ; ainsi, bien des patrons de moyennes entreprises se rendent à présent compte que le dialogue social sauve des entreprises. Il permet en effet d'anticiper certains problèmes, de discuter de la stratégie de l'entreprise et de surmonter des difficultés majeures.

Vous avez présenté à raison le CPA, monsieur Forissier, comme la compilation de trois comptes. Le mot de « fongibilité » est absent de ce projet de loi comme du relevé de conclusions signé par les partenaires sociaux, le patronat s'étant opposé à son inclusion, mais il s'imposera nécessairement car ces comptes ont vocation à fonctionner ensemble dans l'objectif commun de la sécurisation des parcours professionnels. Il y a d'ailleurs des points de convergence entre le CPF et le C3P : tous deux prévoient des possibilités de financement de formations. Il est par ailleurs faux de dire que le C3P n'est pas appliqué ; il l'est en effet pour six des dix critères prévus par la loi. Certains sujets doivent certes encore être tranchés par la négociation. La CFDT y exprimera sa volonté de simplification pour rendre ces droits effectifs. Il s'agit en effet de droits essentiels pour les salariés, en particulier pour ceux qui sont exposés à des risques professionnels.

Vous préférez parler, monsieur Forissier, de statut des actifs plutôt que de statut des travailleurs. Vous avez raison, du moins en ce qui concerne le CPA. Limiter celui-ci strictement à l'activité professionnelle serait en effet réducteur, du fait notamment de l'allongement de la durée de vie en bonne santé et de la complexification des parcours. Le passage de l'activité à la retraite se fera de façon toujours plus progressive et multiforme. Les activités militantes ou associatives jouent aussi un rôle croissant et peuvent nécessiter l'accès à des formations spécifiques.

Quant à l'apprentissage, c'est une énigme française. Les réformes se succèdent à un rythme effréné. On peine à comprendre pourquoi un dispositif si pertinent sur le papier, qui paraît utile à tous les jeunes comme aux entreprises, ne fonctionne pas. Il est probable que la gouvernance, sur ces questions, est un peu trop complexe ; l'État, les régions et les partenaires sociaux devraient se pencher sur ce problème, sur lequel la CFDT est extrêmement mobilisée.

M. Didier Porte. – À nos yeux, la nouvelle articulation entre la loi, les accords de branche et les accords d'entreprise représente une véritable révolution dans les modes de relations sociales. Vous avez évoqué, monsieur Lemoyne, la négociation de 2001. Notre organisation syndicale n'était en effet pas opposée à la négociation d'entreprise, mais la branche gardait alors toutes ses prérogatives de négociation au niveau national : on respectait la hiérarchie des normes. On peut aussi évoquer les lois Auroux de 1982, qui ont prévu les premières dérogations au code du travail. Pour autant, ce projet de loi prévoit non plus des dérogations, mais de la supplétivité, ce qui, en matière de droits collectifs, peut être encore plus dangereux pour les salariés si la loi ne cadre pas bien les possibilités d'accord.

La démocratie politique et la démocratie sociale ne sont pas, selon moi, comparables. Le lien de subordination existant dans l'entreprise affecte profondément la démocratie sociale. Les élus de la nation défendent l'intérêt général, auquel nous sommes certes nous aussi fortement attachés, tandis que nous représentons, en tant que syndicalistes, l'intérêt particulier des salariés.

La branche peut déjà renvoyer ce qu'elle veut, sans limite, aux accords d'entreprise. Dès lors qu'on respecte le principe de faveur, nous n'avons rien contre la négociation dans l'entreprise.

Quant au changement des règles de majorité dans la négociation d'entreprise, ce sera en effet plus compliqué de parvenir à un accord. Le seuil de 30 % est largement satisfaisant dès lors qu'il existe un droit d'opposition. En outre, toutes les organisations syndicales pouvant faire jouer leur droit d'opposition ne le font pas systématiquement, ce afin de laisser vivre la négociation collective.

La question de la démocratie directe a aussi été évoquée, ou plus précisément la possibilité pour les représentants du personnel de signer des accords. On peut certes discuter de la légitimité comparée des salariés syndiqués et non syndiqués. Pour autant, il s'agit là une fois de plus d'un contournement des organisations syndicales, auquel viennent s'ajouter le référendum et le mandatement. Dans les négociations consécutives à la loi Aubry, on a bien vu des salariés rejoindre des organisations syndicales à la demande de leur employeur afin de signer des accords. Nous préférierions au mandatement la possibilité, pour les organisations syndicales, de désigner un représentant au sein de l'entreprise, quand bien même aucune heure syndicale ne serait dégagée.

S'il existe des élus non syndiqués, c'est bien du fait des discriminations dont sont victimes les salariés syndiqués. Certains employeurs essayent de se séparer d'eux, alors même qu'ils favorisent la discussion au sein de l'entreprise. Ainsi, 80 % des dossiers traités aux prud'hommes concernent des entreprises sans présence syndicale. L'organisation syndicale dans l'entreprise n'est un frein ni au dialogue social ni à la compétitivité. Si un changement de culture doit avoir lieu, c'est donc bien du côté des employeurs.

Les dispositifs prévus par le projet de loi sur la médecine du travail, tel le certificat d'aptitude ou le remplacement des visites par des entretiens, visent quant à eux à pallier le manque de médecins du travail. Il faut absolument rendre plus attractive cette spécialité, qui ne doit pas rester le parent pauvre de la médecine, et faire en sorte qu'un vrai recrutement puisse avoir lieu.

Par ailleurs, les missions du CHSCT vont être complètement diluées : les questions de santé et de sécurité au travail ne seront plus traitées avec autant d'attention qu'auparavant. Certains travailleurs pauvres ne voient pourtant de médecin que dans le cadre de la médecine du travail, qu'il importe donc de préserver. Enfin, on risque de passer à côté de certaines pathologies directement liées au travail.

Quant au C3P, ce dispositif a tout de même servi à justifier la retraite à 62 ans, ce qui nous coûte cher. On voit certains freiner des quatre fers pour sa mise en place, ce qui est assez regrettable, mais il ne faut pas charger la barque : faisons avec ce qui existe déjà. Nous verrons bien au fil du temps ce qui fonctionne dans ce dispositif.

Ce qui importe à nos yeux est la possibilité de liquider ses droits lors du passage à la retraite. On sait pourquoi certains salariés à la retraite sont obligés de travailler : le montant des pensions ne cesse de baisser, ce qui oblige parfois à travailler jusqu'à 70 ans pour pouvoir vivre dignement. Nous ne supportons pas le mélange du travail et de la retraite, qui est faite pour se reposer !

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. – Je voudrais insister sur la vitalité démontrée des négociations qui ont lieu au niveau des branches. Elles protègent l'ensemble des salariés en évitant que la concurrence entre entreprises d'un même secteur d'activité se fasse à leur détriment. La primauté donnée aux accords d'entreprise dans ce projet de loi conduira en revanche à un dumping entre entreprises et salariés d'un même secteur d'activité. Les TPE et PME non plus ne sont pas forcément favorables à ce changement dans la mesure où la branche les protège : toutes n'ont pas les moyens, par exemple, d'utiliser les heures supplémentaires autant que les grandes entreprises.

Qu'en est-il des entreprises dépourvues, de fait ou de droit, de représentants du personnel ? Dans certaines entreprises assujetties au système d'élections professionnelles, ces élections ne sont pas organisées. Je vous renvoie sur ce point au bilan dressé par le Haut Conseil du dialogue social. Si le taux de syndicalisation est faible en France, c'est bien parce que tout est fait pour éviter l'implantation des organisations syndicales dans l'entreprise. Le mandatement n'y changera rien. Voilà pourquoi il serait important de pouvoir désigner un représentant syndical dans l'entreprise.

La négociation annuelle obligatoire représente déjà souvent un problème : les entreprises ont en effet l'obligation d'ouvrir les négociations, mais pas celle de les conclure ! Là encore, les accords de branche sont supérieurs. On nous affirme que ces négociations d'entreprise créeraient de la vitalité et feraient du salarié un acteur. Dans la vraie vie, cela ne se passe pas ainsi ! On se trouve face à un employeur qui menace de licencier ou de délocaliser si on n'accepte pas une réduction des droits. Il existe un problème de loyauté de la négociation et d'accessibilité des informations pertinentes, telles que la marche générale de l'entreprise : la base de données unique prévue par la loi Rebsamen ne permet pas de négocier les conditions d'accès aux informations utiles à la négociation.

La situation est complexe : on nous affirme que les accords d'entreprise permettent un renforcement du dialogue social, mais, si tel était le cas, il y aurait déjà eu beaucoup plus d'accords conclus à ce niveau. Seules les négociations de branche créent une dynamique de négociation dans l'entreprise.

Le changement des règles de majorité représente une autre difficulté, notamment du fait de l'absence de droit d'opposition et, plus largement, de la fragilisation des syndicats.

J'en viens aux commissions paritaires permanentes prévues dans ce projet de loi. Les commissions paritaires d'interprétation existantes éprouvent des difficultés parce que l'administration du travail n'a pas assez de moyens pour désigner leurs présidents. Pourquoi serait-ce différent pour les nouvelles commissions paritaires permanentes ? Il faut prévoir les moyens adéquats pour qu'elles puissent travailler et dresser le bilan annuel des négociations de branche au regard des informations recueillies auprès des organisations syndicales et patronales. Je doute donc de l'utilité de ces commissions.

M. Franck Mikula. – Je pense que les parallèles faits entre syndicalistes et politiques ont du sens. Nous ne faisons certes pas le même métier et l'intérêt général, ou plutôt l'intérêt commun, est bien votre apanage. On entend partout dire que les syndicats ne représentent personne ou, tout au plus, 5 % des salariés. Les partis politiques sont, eux aussi, confrontés à la faiblesse du nombre de leurs adhérents. Cela ne signifie pas pour autant que vous et nous ne sommes pas légitimes ! Notre légitimité, comme la vôtre, repose sur l'élection ; or la participation aux élections professionnelles dépasse celle relevée pour la plupart des élections nationales. Notre société est fondée sur la démocratie représentative ; l'oublier nous exposerait à de graves périls. Voilà pourquoi il importe de renforcer la représentation des citoyens et des salariés. On renforcerait ainsi le dialogue social, ce qui permettrait d'aboutir à de nouveaux compromis.

Vous avez mentionné les négociations de 2001, qui prévoyaient déjà une place accrue pour les négociations d'entreprise. À l'évidence, le présent projet de loi n'a pas inventé les accords d'entreprise. On en a déjà signé 40 000 ! Ce qui est nouveau, c'est de vouloir permettre la conclusion d'accords d'entreprise dérogeant à la norme conventionnelle. Le législateur amplifie ainsi le processus d'inversion de la hiérarchie des normes, qui ne date pas d'hier ; après la réforme de 2008, on change aujourd'hui la structure même du code du travail. Le plus choquant dans cette opération n'est pas à mon sens la nouvelle organisation en trois étages, peut-être plus lisible ; c'est plutôt le fait que l'on vide de sa substance, à plusieurs endroits du texte, l'ordre public au profit de la suppléativité. On essaye ainsi de détricoter le principe de faveur en vigueur.

Comment enrichir et mieux faire fonctionner la négociation de branche, qui n'a pas disparu ? Le rapport Combrexelle a formulé plusieurs propositions à ce sujet, notamment l'amélioration de la formation des acteurs et l'octroi de moyens financiers aux branches, celles-ci en étant aujourd'hui totalement dépourvues. Elles n'ont pas même de numéro de téléphone ! Si l'on veut leur confier des missions de service public à destination des TPE et PME, il faut, outre l'octroi de moyens financiers, que ces missions soient précisément définies et que les acteurs responsables soient clairement identifiés. Le chef d'une petite entreprise, à qui on demande d'être, entre autres choses, DRH et expert-comptable, a besoin d'une telle aide. Les branches, dans mon esprit, seraient chargées de recruter les acteurs capables de fournir cette aide.

Les accords types élaborés pour les TPE et les PME représentent un autre effort à accomplir. Le présent projet de loi en contient les prémices. Là encore, quels seront les acteurs responsables et quels moyens seront mis en œuvre ? Nous devons nous montrer très ambitieux sur cette question.

Par ailleurs, nous ne croyons pas au mandatement dans les petites entreprises. La négociation avec les élus, surtout s'ils ne sont pas syndiqués, ne fonctionne pas dans ces conditions. Il faut trouver une autre solution, qui réside à mon avis dans l'octroi de moyens aux branches pour fournir des services aux entreprises. Celles-ci ne demandent pas tant de pouvoir déroger à la norme que de la connaître et d'avoir de la sécurité.

On discute du champ d'application du CPA dans le temps. Pour ma part, qu'il aille du berceau au cercueil, cela ne m'intéresse pas ! Ce débat permet d'éviter le vrai sujet : que met-on dedans et comment peut-on le mobiliser ? C'est la question fondamentale de la fongibilité. Du temps s'accumule sur ce compte, temps que le salarié peut utiliser pour suivre une formation professionnelle ou cesser temporairement son activité.

La sécurisation des parcours constitue un autre volet du CPA mais on ne doit pas se limiter à cet aspect : le CPA est plus ample que cela, il doit répondre aux aspirations des salariés à une plus grande autonomie dans la gestion, tout au long de la vie, de leur parcours professionnel. Les salariés veulent pouvoir choisir comment et quand ils utiliseront le temps accumulé : le CPA doit représenter pour eux la possibilité d'épargner du temps. On pourrait abonder le CPA à raison de certaines activités associatives socialement utiles, pour inciter les salariés à s'engager, par exemple, dans les pompiers volontaires de leur commune. Une fois créée cette brique fondamentale du dialogue social, ce « crédit-temps », on trouvera, entre partenaires sociaux, des moyens de construire des dispositifs à ces fins.

Je répondrai à présent à votre question concernant la médecine du travail. Nous demandons que les salariés en forfait jours soient considérés comme soumis à un suivi particulier. En effet, ils sont particulièrement exposés au burn-out, à la souffrance au travail. Ce problème est difficile à traiter de manière curative : il faut donc le prévenir par le renforcement de la médecine du travail.

Il n'est pas satisfaisant d'alléger le dispositif de la médecine du travail au prétexte qu'il y a de moins en moins de médecins du travail : que fera-t-on quand il n'y en aura plus aucun ? Plutôt que d'adapter le niveau de garantie offert aux salariés, il faut réfléchir bien plus en amont, comprendre pourquoi ces médecins sont si peu nombreux et comment faire pour en avoir plus.

Quant à l'apprentissage, il est très important pour chacun d'entre nous. Les grandes annonces se succèdent sur ce sujet ; on nous promet de manière récurrente 500 000 nouveaux apprentis. Plutôt que de fixer un tel objectif, il faudrait enfin faire en sorte que ce système fonctionne. Je ne comprends pas plus que vous, monsieur Forissier, pourquoi il est un succès dans d'autres pays et pas chez nous. Un patron étranger m'a expliqué prendre des apprentis pour les transformer en salariés ; en France, à ce qu'on me dit, c'est plutôt pour toucher des subventions !

Mme Élisabeth Doineau. – *C'est de la caricature !*

M. Franck Mikula. – *Certes, mais il y a là un peu de vrai. Je pense tout de même que le problème de l'apprentissage ne pourra pas être résolu simplement par des annonces politiques.*

M. Pierre Jardon. – *Avons-nous, monsieur Lemoyne, quinze ans de retard pour ce qui est de la négociation d'entreprise ? Je vous répondrai : ne regardons pas le passé, regardons l'avenir. Nous croyons pour notre part à la subsidiarité et à la négociation au plus près des réalités du terrain.*

Concernant les nouvelles règles sur la conclusion d'accords majoritaires, qui se substituent au droit d'opposition existant, nous ne sommes pas forcément opposés à une approche par paliers. En revanche, si les organisations syndicales minoritaires sont privées du droit d'opposition, elles doivent néanmoins pouvoir continuer de jouer leur rôle. Il est dès lors légitime de leur donner la possibilité de déclencher un référendum.

Mon expérience de syndicaliste issu du monde agricole et forestier me fait apprécier ce changement de dispositif : nous avions signé un accord d'entreprise prévoyant que l'employeur prenne à sa charge 90 % des coûts de la mutuelle santé -un très bel accord !-, mais une organisation syndicale majoritaire avait fait valoir son droit d'opposition, ce qui l'avait bloqué. Il faut abandonner ces façons d'agir et faire avancer le débat dans l'entreprise en levant des freins plus politiques que pragmatiques.

Nous émettons en revanche des réserves quant à la conclusion d'accords d'entreprise par des salariés élus en l'absence d'organisations syndicales. Il est, selon nous, indispensable que les participants à la négociation d'entreprise soient accompagnés et formés. Le mandatement a un sens dès lors que l'organisation mandataire accompagne les personnes qu'elle désigne. La négociation ne s'invente pas ! Rencontrant chaque jour des élus non syndiqués, nous constatons leurs carences : ils sont de bonne foi et de bonne volonté, mais sont limités par une absence de soutien juridique et d'accompagnement technique.

Je connais très bien les TPE. J'y vois tous les jours des employeurs et des salariés de bonne foi, qui savent s'entendre. Mais quand un différend quelconque survient entre eux, cela se termine aux prud'hommes, car leurs pratiques étaient complètement « en dehors des clous »... Une telle situation n'offre aucune sécurité, à l'entreprise comme au salarié.

Le mandatement peut constituer une solution à ce problème, même si les petites entreprises craignent aujourd'hui qu'un syndicat ne vienne ainsi mettre sa patte dans leurs affaires. Le présent projet de loi apporte aussi une autre réponse : l'accord type, au travers duquel se manifeste la mission de service des branches. Celles-ci ont déjà la possibilité de prévoir dans leurs différents accords des dispositions spécifiques aux TPE par le biais d'accords types que le chef d'entreprise peut reprendre à son compte.

J'en viens aux commissions paritaires permanentes. Nous appelons de nos vœux depuis bien longtemps la mise en place de ce type de structures, que nous souhaitons encore renforcer. Les lois Auroux, qui ont donné la personnalité morale aux comités d'entreprise, auraient dû aller plus loin en la conférant aux branches. Nous avons aujourd'hui l'occasion de donner une personnalité morale à ces commissions, donc une adresse et un téléphone. En effet, à l'heure actuelle, on ne sait trop comment faire quand on veut s'adresser à une branche. L'instauration de commissions paritaires permanentes dotées de la personnalité morale créerait un tel interlocuteur.

Certaines branches ne sont toujours pas dotées de commissions paritaires d'interprétation ; dans d'autres, ces commissions fonctionnent irrégulièrement. Les rendre permanentes et élargir leur champ d'action, comme le fait ce projet de loi, devrait améliorer la situation. La restructuration des branches y contribuera également. Il faudra néanmoins suivre la qualité de leur travail. Il serait possible d'aller encore plus loin, par exemple en confiant aux branches, comme mon collègue l'a suggéré, des missions de service public auprès des TPE.

Concernant le CPA, il s'agit bien à nos yeux du regroupement de trois comptes. Nous demandons justement la fongibilité entre ces comptes pour les rendre plus opérationnels et faciliter les transitions professionnelles et la mobilité. Nous nous félicitons par ailleurs de l'élargissement dans le temps du champ du CPA, de seize ans au décès. Nous préférons nous aussi parler de statut d'actif plutôt que de statut de travailleur, vocable insuffisamment large. Notre volonté est au final de faire évoluer le CPA par la négociation, dans le cadre fixé par la loi, pour répondre à vos préoccupations concernant les retraités ou l'attachement de droits à la personne plutôt qu'au contrat de travail.

Quant au compte engagement citoyen, monsieur Forissier, vous regrettez que son cadre soit insuffisamment précis ; il nous semble néanmoins que certains dispositifs sont clairement cités, même s'ils méritent peut-être d'être précisés.

Le C3P constitue un autre gros sujet. On le dit inapplicable, notamment dans les TPE. Si tel est le cas, faisons-le évoluer. La pénibilité est une question débattue depuis des décennies et à laquelle on n'a jamais su trouver de réponse. Le C3P a le mérite d'exister et de proposer une solution : ne supprimons donc pas le principe de la prévention et du traitement de la pénibilité. Les référentiels, qui peuvent être négociés au niveau de la branche, offrent tout de même un outil utile pour les TPE.

Sur l'apprentissage, je partage l'avis de mes collègues. C'est un vrai tremplin vers des emplois qualifiés et pérennes. Pour autant, il faut reconnaître qu'il existe aujourd'hui certains freins au développement de l'apprentissage, qu'il convient de considérer sans démagogie pour trouver des solutions. On impose souvent des règles trop strictes ; ainsi, il était à une époque interdit à l'apprenti de monter sur un escabeau ! Comment voulez-vous apprendre un métier s'il vous est impossible de participer pleinement aux activités de l'entreprise ? S'il faut un cadre pour garantir la santé et la sécurité des apprentis, il ne faut pas, en revanche, les empêcher d'exercer l'activité même qu'ils sont censés apprendre.

M. Alain Milon, président. – *Je vais maintenant laisser la parole à nos collègues.*

M. Olivier Cadic. – *L'inversion de la hiérarchie des normes paraît indispensable si nous voulons adapter notre droit du travail, diminuer la taille du code et faciliter le dialogue social au niveau des entreprises. C'est la direction retenue dans le rapport Combrexelle. Dans tous les pays où la décentralisation est la plus large, le code du travail est réduit. La négociation n'en est nullement affaiblie, comme le démontrent les exemples du Danemark et de la Suède.*

En France, nous sommes confrontés à un problème de représentativité des syndicats. Mme El Khomri nous a déclaré que son projet de loi tendait à renforcer les droits des syndicats. Êtes-vous d'accord avec ce postulat ? L'augmentation de 20 % des heures de délégation est-elle justifiée et suffisante ? Comment justifiez-vous la disposition permettant au comité d'entreprise de dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement des délégués du personnel et délégués syndicaux présents dans l'entreprise ?

La France est le seul pays à prendre en compte le périmètre du groupe au niveau international pour évaluer le caractère économique des licenciements. Ne pensez-vous pas qu'en empêchant la France de s'aligner sur les autres pays de l'OCDE nous mettons en jeu la compétitivité économique de notre pays ?

M. Georges Labazée. – *Je m'interroge depuis quelque temps sur la notion de branche, qui, avec les évolutions techniques, semble être devenue très complexe. Les organisations syndicales présentes portent-elles la même définition ?*

M. Dominique Watrin. – *Il est important de dresser un bilan des accords existants de maintien de l'emploi, relativement peu évoqués jusqu'à présent, le projet de loi tendant à pousser plus loin dans cette voie. Plusieurs textes juridiques encadrent ces accords, dont l'objectif est de limiter les suppressions d'emploi en contrepartie d'efforts consentis par les salariés. Seuls douze accords ont été signés, mais sur quelles bases juridiques précises ?*

Par ailleurs, quel bilan global en tirez-vous ? Partagez-vous l'interprétation très positive qui en a été faite ? Il est question d'investissements et d'absence de licenciement, mais, dans certains groupes, comme Renault, les suppressions d'emplois ont pu être nombreuses. On constate également des augmentations de temps de travail sans rémunération équivalente, des augmentations des cadences, etc. Enfin, de nombreux salariés ont refusé les conditions nouvelles qui leur étaient imposées. Je souhaiterais vous entendre sur la question, et ce d'autant plus que Mme El Khomri affirmait hier que des accords signés en proximité de l'entreprise garantissaient nécessairement les intérêts des salariés.

M. Daniel Chasseing. – *Le rôle du médecin du travail est effectivement essentiel. Pour continuer à susciter des vocations, il faut poursuivre l'effort d'allègement de la formation engagé depuis quelques années et renforcer la rémunération de ces médecins.*

Par ailleurs, les normes imposées en matière d'apprentissage sont trop restrictives. L'éducation nationale et les entreprises devraient s'impliquer davantage dans ces dispositifs.

S'agissant de la réduction du temps de travail, dans les secteurs médico-social et hospitalier, l'application des 35 heures a entraîné une diminution de 10 % des personnels, compensée par l'État à hauteur de 5 %. Dans les entreprises, l'annualisation du temps de travail a parfois permis des améliorations, mais le prix de revient des produits et la compétitivité en ont été affectés. Certains d'entre vous proposent désormais un passage à 32 heures par semaine. Mais les prix de journée des centres médico-sociaux et des hôpitaux sont gelés et les petites entreprises ont également très peu de marges. Comment comptez-vous financer cette réduction de trois heures sans fragiliser ces différents acteurs ?

Mme Catherine Perret. – *Je ne répondrai pas à l'ensemble des questions, certaines, de nature idéologique, n'appelant pas de réponse.*

J'invite le sénateur s'interrogeant sur la réduction du temps de travail à 32 heures à lire l'excellent numéro d'Alternatives économiques de ce mois, qui plaide pour l'ouverture des débats autour des quatre jours travaillés. Nous avançons des propositions très précises pour financer ce projet qui, je le précise, est aussi défendu par un certain nombre de personnalités. La question du partage et de la réorganisation du temps de travail se pose, en lien avec celles de la sécurité sociale professionnelle et du compte personnel d'activité, dans une logique de progrès social.

La question des branches, me semble-t-il, suscite une certaine unité parmi les organisations syndicales. Il faut reprendre le travail que nous avons entamé, voilà plusieurs années, sur leur restructuration afin que toutes puissent vivre et s'adapter aux progrès techniques. Mais, selon nous, les organisations syndicales et patronales doivent avoir la maîtrise de cette évolution. Si l'on veut redynamiser les négociations de branche, il faut faire confiance à ceux qui négocient !

Mme Véronique Descacq. – *Ce projet de loi tend incontestablement à renforcer les droits des organisations syndicales, au travers du mandatement ou de l'accroissement des heures de délégation. Les représentants du personnel ont vu leurs responsabilités croître, notamment dans le cadre de la loi Rebsamen ; ils ont besoin de moyens supplémentaires.*

Le sénateur ayant évoqué l'utilisation des fonds du comité d'entreprise a omis de préciser que ces sommes seraient consacrées à la seule formation des représentants du personnel – chacun conviendra que cette formation des acteurs de la négociation sociale est fondamentale –, le dispositif demeurant très strictement encadré.

L'argument d'un éventuel déficit de compétitivité dû au périmètre retenu pour évaluer le caractère économique des licenciements n'est pas faux, mais l'Europe doit produire des règles permettant d'éviter le dumping social. Il faut empêcher, au moins dans les pays de la zone euro, que le périmètre retenu ne soit strictement national, ce qui conduirait les dirigeants de groupe à procéder à des arbitrages entre pays européens.

Le faible résultat obtenu en matière d'accords de maintien de l'emploi est lié à un encadrement trop strict du dispositif, lequel, en outre, ne répond pas aux besoins des entreprises et des salariés. Nombre de ces derniers ont effectivement choisi de partir, devant l'alternative qui leur était offerte : accepter les efforts consentis, le plus souvent, sur l'organisation ou le temps de travail, ou entrer dans le plan social.

Cette deuxième solution est, pour nous, un mirage. Elle apparaît favorable au salarié dans un premier temps, mais lui offre peu de visibilité pour la suite. Parmi ceux qui cèdent à l'appel de l'indemnité de départ, certains se retrouveront au bout de quelques mois dans une situation difficile au regard de l'emploi, les autres étant les salariés les plus employables.

Dans ce système, tout le monde était perdant, car l'intérêt individuel pouvait primer l'intérêt général. C'est pourquoi nous privilégions les dispositifs de maintien de l'emploi permettant, au travers de la reconversion, de conserver un maximum de salariés au sein de l'entreprise. L'outil proposé ici nous paraît assurer un équilibre satisfaisant, en offrant des garanties aux salariés sans faire courir de risques à l'entreprise.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. – Les dispositions concernant le mandatement et le recours au référendum ne participent pas au renforcement des organisations syndicales dans l'entreprise.

La possibilité de retirer des fonds sur le budget des comités d'entreprises nous paraît constituer un frein au bon fonctionnement de ces instances.

Nous n'étions pas favorables aux heures de délégation supplémentaires, estimant nécessaire que le CHSCT puisse jouer pleinement son rôle et ne finisse pas par disparaître dans une fusion des instances représentatives du personnel. Des élus qui s'occuperaient de tout ne s'occuperaient en fait de rien !

La définition de la branche retenue est celle que nous avons donnée dans le cadre des discussions avec les organisations patronales. C'est un point positif du projet de loi.

S'agissant des accords de maintien de l'emploi, on empile effectivement des accords au prétexte de favoriser, sauvegarder ou maintenir l'emploi, sans évaluer les dispositifs. Une loi en cache une autre, et finit par la contredire. C'est un véritable problème !

La question de la médecine du travail est très importante et nous soutenons, bien évidemment, les médecins du travail.

Enfin, les 35 heures ont été détournées de leur objet premier, alors que cette mesure aurait pu permettre de partager le temps de travail et, donc, recourir à plus d'embauches.

M. Franck Mikula. – Vous dites que les syndicats ne sont pas représentatifs, faute d'adhérents. Or le législateur a décidé que ce n'était pas un critère de représentativité. Je peux vous renvoyer le compliment : notre personnel politique est le moins représentatif du monde ! Ne jetons pas l'anathème...

À quoi joue-t-on avec ce « concours de beauté » des pays européens les plus libéraux et les moins protecteurs des salariés ? À celui qui prendra le plus de parts de marché au voisin ? Drôle de conception de l'Europe ! Je pensais que l'Europe était une machine permettant de gagner des parts de marché face à la Chine et aux États-Unis. Au lieu de cela, on met en concurrence des régimes de protection sociale et on fait du dumping social ! Effectivement, l'Irlande n'a pas le même modèle social que la France... Si l'on veut jouer ce jeu, il faut continuer à supprimer le code du travail et à diminuer les garanties. Jusqu'où cela ira-t-il ? Nous avons un atout par rapport à la Chine, qui pourrait nous faire un procès en dumping social : ce sont nos salariés au forfait jours qui travaillent le plus au monde, soit 3 600 heures par an. C'est inhumain, et il faut corriger cela.

S'agissant des accords de maintien de l'emploi (AME), les partenaires sociaux, qui font souvent des bilans, se sont demandés pourquoi cela n'avait pas marché. « Les employeurs étaient obligés de licencier pour raison économique les salariés qui refusaient ces accords ! », explique le Medef. Il ajoute qu'ils auraient dû plutôt démissionner... Les employeurs ont fait le choix d'utiliser d'autres dispositifs, comme les plans de sauvegarde de l'emploi, les PSE, plus simples et plus rapides. Un problème se posait en effet avec les AME : le maintien dans l'emploi. Les employeurs veulent bien s'adapter, mais pas aller jusque-là... Ils ont aussi procédé à des plans de départs volontaires, les PDV – ou non volontaires, d'ailleurs. Voilà pourquoi les AME n'ont pas fonctionné !

Le problème revient par la fenêtre avec des accords offensifs qui, dans la première version du texte, étaient des licenciements sui generis afin de répondre à la demande du Medef.

On peut résoudre des problèmes par le dialogue social interprofessionnel, comme en janvier 2013. Les accords de développement de l'emploi, les ADE, prévus dans le projet de loi, nous en passons tous les jours : les accords d'entreprise, eux aussi, sont faits pour préserver ou développer l'emploi.

Au pire, je préfère la voie du licenciement économique, car la rupture du contrat de travail doit avoir un motif économique.

M. Pierre Jardon. – Nous ne partageons pas totalement l'idée selon laquelle l'inversion de la hiérarchie des normes était nécessaire. Nous sommes favorables à la négociation d'entreprise, dès lors qu'elle est cadrée.

Il n'y a pas dans le projet de loi de hiérarchie des normes, mais de nouvelles possibilités de négociation que la branche devra cadrer. Il est nécessaire pour les entreprises de s'adapter ; dans cette perspective, les accords d'entreprise constituent une réponse.

Le projet de loi est de nature à renforcer le rôle des organisations syndicales, et je martèle qu'il faut renforcer aussi celui des branches.

La question des licenciements économiques s'intègre dans un ensemble bien plus global, celui de la distorsion de concurrence entre pays européens sur les questions sociales, environnementales, foncières, fiscales. Une question de fond se pose quant à l'harmonisation au niveau européen. Il est réducteur de considérer que le seul coût du travail nuit à la compétitivité des entreprises françaises. C'est loin d'être le seul facteur ! Nous souhaitons que ce débat ait lieu. La réduction de notre modèle social a minima pour accroître notre compétitivité n'est une réponse ni pour les salariés ni pour les entreprises. On constate en effet que ce modèle est protecteur, y compris en cas de crise économique.

J'en viens à la définition de la branche. Nous avons réussi à nous entendre, à l'occasion d'un accord signé entre employeurs et salariés, sur la question de la restructuration des branches, dont nous avons donné une première définition. Exception faite de la CGT, qui n'était pas signataire de ce courrier, nous sommes parvenus à nous mettre d'accord. Le projet de loi reprend en partie cette position.

Nous n'acceptons pas le raccourci selon lequel une convention collective égale une branche. C'est le choix fait par le Gouvernement dans le cadre du chantier de restructuration des branches, et pour la mesure d'audience par conventions collectives. La mesure de représentativité a un sens, puisqu'il s'agit de donner de la légitimité aux accords signés. Il est très réducteur, en revanche, de dire que la convention collective, c'est la même chose que la branche. Celle-ci a en effet des missions qui vont bien au-delà de la négociation collective. Ainsi, lorsqu'il y a deux champs de négociation complémentaires -des conventions territoriales mises en place par une convention collective nationale, par exemple-, la branche est, bien évidemment, de niveau national. De la même façon, pour les conventions collectives catégorielles au sein d'un même secteur professionnel, ce ne sont pas des branches différentes, mais des champs conventionnels au sein d'une même branche. Il est essentiel de s'entendre sur cette définition.

Il faut évidemment faire des bilans sur les AME. Peu d'accords ont été conclus et il faut analyser pourquoi. Mais nous sommes convaincus qu'il s'agit d'un outil essentiel pour limiter la « casse » par le dialogue et sauver les meubles, en dépit des conséquences qui ont été évoquées, comme les licenciements. À défaut d'un tel accord, ces entreprises auraient peut-être mis la clef sous la porte. Nous encourageons donc ces accords, et même les accords dits « offensifs » de développement de l'emploi. Il ne faut cependant pas mélanger AME et ADE, même s'il s'agit dans les deux cas d'outils de survie et de développement.

Enfin, les 32 heures ne constituent pas une demande de la CFTC.

***M. Alain Milon, président.** – Nous vous remercions, mesdames, messieurs, pour vos réponses. Elles figureront dans le rapport dans la commission.*

III. AUDITION DE REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES EMPLOYEURS

M. Alain Milon, président. – Dans le cadre de nos travaux sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, nous recevons les représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Je remercie de leur présence, pour le Medef, M. Alexandre Saubot, vice-président en charge du pôle social et Mme Viviane Chaine-Ribeiro, membre du conseil exécutif et présidente du groupe de travail sur la restructuration des branches ; pour la CG-PME, M. Jean-Michel Pottier, vice-président en charge des affaires sociales et de la formation et M. Georges Tissié, directeur des affaires sociales ; pour l'Union professionnelle artisanale, M. Pierre Burban, secrétaire général.

Quelles sont les positions de votre organisation sur ce projet de loi, compte tenu des modifications et des ajouts qui sont intervenus à l'Assemblée nationale ?

M. Alexandre Saubot, vice-président en charge du pôle social du Medef. – Merci de nous recevoir sur ce texte qui aurait pu être un texte important. Notre pays souffre d'un chômage de masse dont le droit du travail n'est certes pas la seule cause – je pense à la surréglementation ou à la fiscalité trop élevée, par exemple. Mais sa rigidité est vécue comme un frein à prendre des risques par la plupart de nos adhérents. Que cela nous plaise ou non, notre monde s'est ouvert, l'économie est mondialisée, plus volatile. Nous avions espéré, à la lecture du premier projet, qu'il apporterait des réponses significatives – sans pour autant épuiser le sujet – ce qui nous aurait permis de regarder différemment une situation caractérisée par un chômage de masse doublé d'un marché du travail dual. Souvenons-nous que 80 % du stock des contrats de travail sont des CDI mais que 80 % des embauches se font en CDD ou en contrats d'intérim.

Las. À partir de mi-février, de reculs en compromis et de compromis en petits arrangements, le texte a perdu toute ambition, à tel point qu'aujourd'hui, nous n'en attendons plus rien.

Mme Viviane Chaine-Ribeiro membre du conseil exécutif et présidente du groupe de travail restructuration des branches au Medef. – Le 49-3 nous présente une loi gribouille difficilement acceptable. C'est une occasion ratée, nous le savons tous. A l'origine, ce texte aurait pu redynamiser le marché du travail, pas seulement en facilitant les licenciements, mais surtout en sécurisant l'embauche.

Ce texte devait faire de l'entreprise le lieu principal du dialogue social, redonner confiance en supprimant la double peur – celle d'être systématiquement condamnés pour les employeurs et celle de voir le terrain bloqué par l'inadéquation entre l'offre et la demande du côté des salariés ; il devait enfin simplifier le code du travail, en particulier pour les PME, qui sont – tous les rapports le confirment – les principales sources d'emploi dans notre pays.

Il échoue sur ces trois dimensions. C'est regrettable, au regard de l'urgence sociale dans laquelle nous nous trouvons.

Ce texte cherche à faire de l'entreprise le lieu principal du dialogue social mais sans donner à cette idée une réalité concrète, hors du temps de travail et sans changer la philosophie du code du travail. Le texte refuse le parti de l'intelligence collective sur des sujets aussi importants que la rémunération ou l'organisation du travail. Il reste dans une démarche d'échec en préférant les petits arrangements au dialogue direct. Il favorise les organisations syndicales alors que seulement 8,7 % des salariés du privé sont syndiqués et que les organisations syndicales sont absentes de 95 % des PME et TPE. On ne doit pas pour autant refuser de négocier avec elles, là où elles sont présentes ; mais les imposer dans toute négociation est un déni de démocratie. L'amendement qui impose des instances représentatives du personnel dans les réseaux de franchisés est une absurdité qui peut tuer un modèle économique vertueux qui compte 350 000 employés. Imposer le mandatement syndical pour discuter va contre l'objectif de ce texte. Cette modalité ne représente qu'1 % des accords négociés dans les TPE. Pourquoi refuser le dialogue direct ? Comment comprendre les petits cadeaux que sont les 20 % d'heures de délégation supplémentaires et la possibilité de mettre en ligne les tracts syndicaux sur l'Intranet de l'entreprise ?

Pour redonner confiance aux employeurs, des mesures très simples ont été finalement supprimées du texte, comme le plafonnement des indemnités aux prudhommes -en particulier pour les TPE et les PME- ou pas même envisagés, comme le relèvement ou la simplification des seuils existants. La sécurisation des conditions du licenciement pour motif économique allait dans le bon sens mais la différenciation, selon les tailles d'entreprises, recrée un effet de seuil et ne passera peut-être pas le Conseil constitutionnel.

Le Gouvernement tarde à corriger des monstres de complexités, tels que le compte pénibilité, inapplicable en l'état. Le texte recrée de nouvelles sources de contentieux, comme le référé en matière de congés pour rupture d'égalité entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Pour redonner confiance aux salariés, le compte personnel d'activité (CPA) devait être introduit de manière maîtrisée pour sécuriser les parcours professionnels. Ce concept a été distordu en y associant sans étude ni concertation une notion peu claire, le compte d'engagement citoyen, dont on se demande toujours à quoi il servira.

Le Gouvernement et les organisations syndicales n'ont pas joué le jeu en ignorant les avancées importantes concédées lors de la négociation : le compte personnel de formation, les complémentaires santé, les droits rechargeables en matière d'assurance chômage.

Ce texte devait simplifier – qui ne le souhaiterait pas ? Sur l'apprentissage, que veut-on faire, en autorisant l'expérimentation des fonds directement reversés aux régions ? Une telle nationalisation par la voie des régions est-elle le meilleur moyen de relancer cette voie d'excellence ? Suivons plutôt le modèle de la Suisse ou de l'Allemagne, où les entreprises peuvent financer des CFA. Présidente de la fédération Syntech, je peux vous dire que nous y sommes prêts.

En matière de médecine du travail, à quoi sert la présidence alternée des services de santé au travail, sinon à faire un petit cadeau aux organisations syndicales pour les aider à exister ? Croit-on vraiment que créer une obligation de négocier rendra opérant le droit à la déconnexion ? Imposer une charte obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés n'entre pas dans une démarche de simplification.

Obliger les TPE et PME à reclasser les salariés en cas d'inaptitude, est-ce leur simplifier la vie ? Y a-t-il urgence à ouvrir le compte personnel de formation aux professions libérales et aux artistes auteurs ? Comment expliquer le non-respect de la note paritaire signée par sept organisations trios patronales et quatre syndicales sur la restructuration des branches ?

Notons tout de même quelques timides avancées : élargissement - malheureusement à titre expérimental du contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi non qualifiés ; article sur la représentativité des organisations patronales retranscrivant fidèlement l'accord entre nos trois organisations ; possibilité de négocier des accords offensifs, même si le dispositif prévu pour les salariés refusant l'accord risque de bloquer le système en pratique.

C'est néanmoins la frustration et la colère qui dominent face à une loi qui aurait pu redonner confiance aux salariés et aux employeurs. Les blocages, les violences, l'attitude irresponsable de certains syndicats montre que la confiance n'existe pas du côté des salariés. Côté employeurs, il y a eu trop de reculs. Pour l'ensemble du patronat, ce texte ne fait qu'apporter des entraves supplémentaires. C'est un immense gâchis. J'espère que vous pourrez nous aider en l'amendant.

M. Jean-Michel Pottier, vice-président en charge des affaires sociales et de la formation à la CG-PME. – *Ce texte est une réforme à l'envers. Nous l'avions qualifiée comme telle depuis le début, et cela se confirme.*

Le premier avant-projet nous avait donné un petit espoir d'une prise en compte pour la première fois de la réalité des TPE PME. Cela aurait pu être mobilisateur pour ces entreprises dont on attend qu'elles contribuent à la résorption du chômage.

Ainsi de la possibilité pour le chef d'entreprise de discuter dans un dialogue social direct, par exemple sur la mise en place d'un forfait jour – dans le cadre prévu par la loi, ou sur une modulation du temps de travail sur 16 semaines. Avec une ratification finale individuelle par les salariés, on ne forçait la main à personne, mais cela permettait d'organiser le temps de travail dans l'entreprise. Qui mieux que les salariés et le chef d'entreprise peut-il être capable de régler les problèmes directs de celle-ci ? Il fallait donc les laisser discuter directement. Mais cela a été retiré rapidement.

Autre point intéressant retiré, le plafonnement des dommages et intérêts pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse – distincts bien entendu de l'indemnité de licenciement – qui permettait à l'entreprise de prévoir les effets éventuels d'une rupture qui se passe mal pour qu'elle ne mette pas en danger son avenir.

Seul élément ayant perduré, la sécurisation des motifs de licenciement économique. Mais nous restons échaudés par la censure par le Conseil constitutionnel à l'occasion de la loi Macron : la déclinaison en fonction de la taille des entreprises pourra-t-elle perdurer ?

Subordonner les accords d'entreprise à la présence de délégués syndicaux ou de syndicalistes mandatés nécessite beaucoup d'énergie du chef d'entreprise : il faut organiser les rencontres entre le personnel et des organisations syndicales, motiver un salarié pour qu'il accepte de porter la casquette syndicale. C'est hors de portée des moyens humains et juridiques d'une petite entreprise.

Quant à la possibilité de négocier des accords types de branche au bénéfice des TPE-PME, la majorité requise, montée à 50 %, rend les choses plus compliquées. Ces accords seront négociés entre les grandes entreprises et les délégués syndicaux et seront assez loin des réalités des TPE-PME.

C'est une réforme à l'envers qui corsète l'emploi. Elle envoie des messages opposés à ses objectifs affichés. Alors que le Gouvernement veut financer la formation de 500 000 demandeurs d'emplois on verra dans quelles conditions pourquoi ajouter de nouvelles charges financières et administratives aux entreprises ?

A la faveur du 49-3, ont surgi des sources de contentieux sur les congés pour événements familiaux ; des complications, comme la présidence alternée des services de santé au travail, sujet engageant la responsabilité de l'employeur ou un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) inapplicable. Mon entreprise qui compte 17 salariés est soumise au risque chimique, même si depuis plus de vingt ans, nous sommes passés à l'impression sur textile en base aqueuse : il reste des agents chimiques dans des quantités très faibles. Pour prouver l'absence de risque chimique, il faut faire faire une étude qui est hors de portée des compétences techniques de mon entreprise avec des analyses de l'air et de l'eau, et donc faire appel à un cabinet de conseil et cela coûte 10 000 euros dans une autre branche, cela ne coûterait que 3 000 euros.

L'apprentissage a été malmené depuis trois ans. Dernière couche, la nationalisation - ou plutôt la régionalisation - du financement de l'apprentissage le déconnectera encore un peu plus de l'entreprise. On pourra le passer par pertes et profits alors qu'il était censé être prioritaire...

Nous souhaitons reprendre les choses dans le bon sens, et notamment que l'on reconnaisse la légitimité d'un dialogue direct dans les TPE PME qui ne passe pas obligatoirement par les syndicats. Pourquoi ne pas rendre possible pour l'organisation du travail ce qui l'est pour l'intéressement et la participation ? Nous étions prêts même à une confirmation par référendum à la majorité qualifiée des deux tiers nous n'avons pas peur car nous vivons les mêmes réalités : les conditions de travail des salariés, ce sont les mêmes que celles du chef de TPE ! Les accords pourraient être ensuite soumis au contrôle de légalité des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Cela faciliterait grandement la création d'emplois dans notre pays.

M. Pierre Burban, secrétaire général de l'Union professionnelle artisanale (UPA). - *La méthode utilisée est l'exemple même de ce qu'il ne faut pas faire. Toute l'expérience dans ce domaine ne sert à rien car il semble que personne ne se souviennent de rien... L'article L. 1 du code du travail a été introduit par une loi qui porte le nom du président du Sénat - on s'est assis dessus. Cela explique pourquoi nous en sommes là. Je pense à tous les salariés et aux petites entreprises ayant aujourd'hui des difficultés à trouver du carburant et donc à se déplacer. Ça va mieux, nous dit-on ? Pas pour les entreprises représentées par l'UPA, qui ne voient pas la reprise annoncée. Si en plus, le Gouvernement rajoute des grains de sables, l'emploi en subira les conséquences.*

Nous sommes loin de la sagesse de l'article L. 1 du code du travail. On ne réformera pas la France sans dégager des consensus ; même si cela nécessite beaucoup de travail, c'est possible.

Ce texte est une grande déception : tout le monde s'accordait à dire que le code du travail s'était sédimenté après des années d'ajouts ce pays sait ajouter, mais pas supprimer à tel point que, sur certains sujets, plusieurs dispositions s'appliquent. Ce gouvernement, comme les précédents, en a bien fait le constat ; il y a eu le rapport Combrexelle, le rapport Badinter. Il y a eu beaucoup de travail et un vieux débat bien français sur la place de la loi, de la branche et de l'entreprise qui a accouché d'une souris. Mais l'UPA est hostile à l'inversion de la hiérarchie des normes.

Le code du travail est trop complexe, c'est une évidence. Les artisans et des commerçants le vivent au quotidien. Nous étions pour recentrer ce code sur l'ordre public social. Vous avez des choses plus importantes à discuter que le temps d'habillage et de déshabillage. Un problème comme celui-ci, qui ne se pose que pour certains secteurs, devrait être traité par les branches. Contrairement au Medef, nous ne considérons pas que tout doive être soumis aux accords d'entreprise. Il faut conserver une cohérence dans la hiérarchie des normes : la branche décline les règles en fonction de l'activité, définissant un ordre public conventionnel disposant de ce sur quoi on déroge ou pas pour un temps de respiration dans l'entreprise.

Un accord de branche ne verrouillera pas tout : il procédera de la négociation par des organisations d'employeurs qui représentent des adhérents. Nous ne cédon pas à cette illusion partagée par bien des courants que tout puisse être renvoyé à un accord d'entreprise. Je suis un particulier comme vous, et je fais appel à un artisan pour construire ma maison ; imaginons qu'elle soit bourrée de malfaçons : que penserais-je s'il me dit de me débrouiller ? De la même manière, comment penser qu'une entreprise pourra régler tout ce qui ne l'a pas été au niveau de la branche ou de la loi ?

Hors secteur agricole, 1 750 000 entreprises ont des salariés. Chaque année, il y a 40 000 accords d'entreprises certaines en signent plusieurs. Il en reste donc au moins 1 120 000 qui n'en signent pas. Il serait illusoire de penser qu'on peut les généraliser : 98 % des entreprises ont moins de 50 salariés ; et vous demandez à ces hommes orchestres que sont les chefs de petites entreprises, qui doivent déjà fabriquer, veiller à la qualité, discuter avec les banques, l'Urssaf et le fisc, de devenir experts en droit du travail ! Cela fait des années que je travaille dessus – je n'en connais pas pour autant tous les détails. Bien des chefs d'entreprises – y compris d'entreprises de 30 à 40 salariés – disent volontiers aux fédérations de branches : c'est à vous de négocier ; on vous paie pour cela ! Même les très grands groupes ont besoin d'experts externes pour négocier et font appel à leur organisation professionnelle.

L'article 19 sur la représentativité patronale est la preuve que, quand on met en responsabilité les acteurs concernés, ils sont capables de trouver un accord. Sur le CPA et le C3P, je confirme les propos de M. Pottier.

Conséquence du 49-3, nous découvrons de nouvelles dispositions, comme cet article 21 bis B nouveau, ubuesque, qui, tel qu'il est écrit, remet en cause le financement de la formation des chefs d'entreprises dans l'artisanat. Il fait en effet référence à un vieil article du code de la sécurité sociale comprenant une définition très spécifique des professions artisanales. Il faut savoir en effet que l'artisanat est défini différemment par le code de commerce, le code des impôts, le code de la sécurité sociale. Plus personne n'y comprend rien, pas même les administrations qui sont chargées de l'appliquer. Le ministère du travail nous a indiqué que cet effet n'était pas volontaire.

Autre effet collatéral du 49-3, ce que le texte prévoit pour les franchisés à l'article 29 bis A. Je connais bien ce système, je le vis au quotidien. Il y a beaucoup de franchisés parmi nos membres ; ce n'est pas parce qu'un coiffeur externalise sa communication et l'apparence de son salon qu'il cesse d'être un artisan. Le franchiseur ne fait pas la loi chez lui ! On nous invente des instances de dialogue du réseau... L'UPA n'est pas contre le dialogue social ; elle a même été soupçonnée par ses organisations sœurs de vouloir trop en faire ! Mais au secours ! Les franchisés vont devoir appliquer cette disposition, mais aussi les commissions paritaires de la loi Rebsamen et, cerise sur le gâteau, les délégués de sites.

Il n'y a plus de médecins du travail. Les étudiants qui veulent faire médecine aujourd'hui se heurtent à un malthusianisme très fort : les cohortes en première année se réduisent à peau de chagrin dès l'année suivante. Et on se plaint qu'il n'y ait plus de médecins !

Les employeurs ne pourront plus recourir à une visite d'aptitude mais resteront soumis à une obligation de résultat et non de moyens. La poussière de farine peut susciter de l'asthme, par exemple ; comment un boulanger saura si un futur employé a une prédisposition s'il n'y a plus de visite d'aptitude ? Quand on fait cotiser les entreprises et les citoyens, il faut que cela serve à quelque chose pour être accepté.

Le texte veut lutter contre le détachement illégal, c'est bien. Mais ne nous faisons pas d'illusions : bientôt, dans certains secteurs, il n'y aura plus que des travailleurs détachés. Tant que la directive ne sera pas modifiée afin que le droit de la protection sociale applicable soit celui du pays d'activité, nous ne nous en sortirons pas.

Deux points me semblent toutefois positifs : l'article 30 sur le motif économique du licenciement, avec le bémol mentionné par d'autres orateurs. Il nous semble réaliste de prendre en compte la taille de l'entreprise ; les petites entreprises françaises manquent souvent de trésorerie, ce qui les rend plus sensibles au risque jurisprudentiel. Mais chat échaudé craint l'eau froide : ayant vu ce que le Conseil constitutionnel avait jugé sur un dispositif comparable, nous craignons qu'il ne censure cette différenciation.

Deuxième ajout positif : l'article 29 bis ajouté par l'Assemblée nationale créant une provision face au risque de procédure prudhomme. Une procédure pour licenciement peut en effet mettre en danger la vie même d'une petite entreprise et l'avenir professionnel de quelques salariés qui y travaillent.

M. Alain Milon, président. – *La commission a entendu les organisations syndicales des salariés la semaine dernière et vous cette semaine : nous n'avons entendu que des réquisitoires.*

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *Pour avoir accès à la réforme, il faudra avoir conclu un accord d'entreprise. Vous avez dessiné les pistes qui permettraient d'avoir de nouvelles voies de dialogue au sein des TPE – PME. S'agissant des entreprises qui peuvent négocier avec les organisations syndicales représentatives, le passage à 50 % ne risque-t-il pas de réduire le nombre d'accords ? Faudrait-il en rester aux règles actuelles ? Faut-il garder l'objectif de 50 %, mais avec une phase intermédiaire à 40 % ?*

Parmi les freins à l'embauche, la dimension psychologique est importante. Pour lever les freins à l'embauche, suffirait-il de sécuriser les procédures juridiques aux prud'hommes en termes de délais et de transactions, ou bien faudrait-il de nouveaux contrats ? Nos voisins étrangers, comme l'Italie, ont mis en place de nouveaux contrats avec des droits progressifs qui s'appliquent non pas aux stocks mais aux flux entrants. Qu'en pensez-vous ?

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *Malgré ses imperfections, nous ne sommes pas là pour faire une instruction à charge du texte. Nous voulons plus de simplicité, d'efficacité et d'équité.*

La sécurisation du motif de licenciement économique, partant d'une bonne intention et voulant expliciter la jurisprudence de la Cour de cassation, s'est mise à décliner des formules complexes qui ne reflètent pas nécessairement l'ampleur réelle des difficultés rencontrées par les entreprises. Nous essayons d'objectiver ces difficultés et de simplifier le texte en supprimant les critères qui nous apparaissent dangereux, quitte à ce qu'en cas de conflit, une expertise indépendante soit saisie à l'initiative des juges ou d'une des parties. Cette simplification vous agréait-elle ?

Ne vous faites pas de souci sur la gouvernance de la médecine du travail : il y a eu sans doute une erreur de casting. Selon vous, quel rôle doit avoir la médecine du travail en termes d'aptitude mais aussi de prévention, de conseil et de contrôle ? Quel serait le périmètre des salariés qui, devant bénéficier d'un suivi renforcé, conserveraient le régime actuel avec un certificat d'aptitude ?

Quel équilibre entre les négociations d'entreprise et les négociations de branche ? Les accords de branche sont quasiment obligatoires, même si certaines d'entre elles ne sont pas très opérationnelles. La branche sera le niveau supplétif si l'on veut des accords d'entreprise. En fonction des domaines, la décentralisation des négociations en fonction des secteurs d'activité et des branches vous agréerait-elle ?

M. Michel Forissier, rapporteur. – Nous nous sommes déjà rencontrés pour traiter de l'apprentissage et de la formation professionnelle. D'après nos premières analyses, il nous faut redéfinir et simplifier le compte d'engagement citoyen et le compte pénibilité, surtout pour les petites entreprises. Je souhaite favoriser l'apprentissage mais les positions des organisations patronales doivent se rapprocher : certains souhaitent que les entreprises prennent complètement en charge l'apprentissage, comme cela se fait en Allemagne. D'autres veulent que l'État finance l'apprentissage et d'autre encore réclament des primes.

Le code du travail devrait également prendre en compte l'évolution des entreprises, pour éviter de freiner leur développement.

Pour favoriser l'apprentissage, les branches pourraient définir les diplômes et faire évoluer les référentiels. Aujourd'hui, l'évolution des métiers est telle que l'on ne peut se contenter de réformer les diplômes tous les dix ans.

M. Alexandre Saubot. – Les souplesses offertes par la loi ne seront accessibles qu'en recourant à la présence de délégués syndicaux - quand ils sont là - ou en faisant appel au mandatement d'un salarié par un syndicat. Or, seules 4 % des entreprises disposent de délégués syndicaux et le mandatement est très peu utilisé en raison de sa complexité.

Dès lors, comment bénéficier des souplesses offertes par la loi ? Il est bien sûr normal de discuter avec les représentants syndicaux lorsqu'ils existent. Quand il n'y en a pas, est-il possible de discuter avec les élus, dans les mêmes conditions ? Enfin, les deux-tiers des entreprises étant dépourvues d'élus, il serait indispensable que les salariés puissent choisir en leur sein un représentant pour mener la négociation et l'éventuel accord serait ensuite ratifié par un référendum. Nous sommes prêts à débattre du niveau d'approbation.

J'en viens à la règle des 50 % : actuellement, l'abstention n'est pas prise en compte lorsqu'il s'agit de valider des accords d'entreprise, puisque l'on prend la représentativité des organisations syndicales telle qu'elle est mesurée au premier tour des élections professionnelles. Ensuite, l'abstention est comptée comme une opposition, puisque seuls sont décomptés les voix favorables. La règle actuelle « 30 sauf si 50 » permet de mesurer cette abstention qui fait que si 50 % des salariés ne se sont pas opposés, l'accord entre en vigueur. Connaissez-vous beaucoup de systèmes où le principe de majorité prend en compte 50 % des inscrits ? C'est le cas aujourd'hui des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou des accords emplois, mais en ce qui concerne les accords qui nous occupent, cette règle va empêcher la plupart des entreprises d'en signer.

La réforme adoptée en Italie a montré une certaine efficacité d'autant qu'elle prévoyait un meilleur accompagnement des demandeurs d'emplois et une incitation pour les cotisations. Mais cette réforme n'est pas transposable en France car elle n'est pas compatible avec la ratification de la convention 158 de l'OIT. En outre, le niveau d'indemnisation chômage en Italie est sensiblement inférieur (12 mois, pouvant passer à 18 mois) à ce qu'il est dans notre pays : on ne pourrait prévoir une indemnisation renforcée puisque nous en sommes déjà à une indemnisation sur 24 mois, soit le système le plus généreux d'Europe. Quant à la partie cotisations, une hausse est inenvisageable. Pourquoi ne pas réduire les cotisations sur les CDI pour les rendre plus incitatifs ? Dans de nombreux secteurs, le recours à des contrats de courte durée est une nécessité incontournable pour les entreprises.

De nouvelles formes de contrats ? L'essentiel du problème étant lié au droit et à la jurisprudence, comment traiter le stock ? Si seuls les nouveaux contrats étaient visés, cette réforme n'aurait pas grand impact. Nous souhaitons une réforme de l'existant.

Nous ne sommes pas persuadés que l'article 30 réponde à la problématique juridique des licenciements économiques, mais si on laisse aux juges l'intégralité de leurs capacités d'appréciation, l'outil ne sera pas utilisé sauf dans quelques grandes entreprises dans le cadre de plans sociaux avec tous les risques afférents. Dans les PME, les licenciements économiques ne sont quasiment jamais utilisés car ils sont coûteux, complexes et très risqués juridiquement. L'outil proposé par ce projet de loi va dans la bonne direction car l'objectivation de certains critères donne un cadre plus clair à une entreprise en difficulté économique. N'oubliez pas qu'un chef d'entreprise qui voit son chiffre d'affaires diminuer sur un trimestre va se précipiter pour licencier. Le risque d'une censure par le Conseil constitutionnel, par analogie avec ce qui s'est passé pour le barème, a été évoqué, mais nous n'aurons de réponse qu'une fois le texte adopté et le Conseil constitutionnel saisi. Sans être parfait, cet article va dans la bonne direction.

Pour ce qui est de la médecine du travail, nous voulons un outil qui permette d'assumer notre responsabilité. Tous les postes ne nécessitent pas une visite d'aptitude, mais certains secteurs en ont besoin. Une attestation objective de la santé du salarié lors de son embauche est indispensable. Le rôle des branches est fondamental : qui est mieux placé pour définir les types de postes et de profils qui doivent être concernés que les branches qui connaissent parfaitement leurs entreprises ?

Enfin, nous ne voulons pas réduire le rôle de la branche. Suivant les secteurs, les entreprises sont dans des situations bien différentes et la branche n'est pas capable d'appréhender l'ensemble de ces problématiques. Même si elle fixe des règles et des principes, l'entreprise doit disposer de règles spécifiques. Il ne s'agit pas de réduire les droits, mais de répondre à ses besoins, en accord avec les salariés. Ainsi, dans les chantiers navals, lorsqu'un bateau doit être réparé, il faut travailler 24 heures sur 24 car le temps d'immobilisation coûte extrêmement cher. Tel n'est pas le cas pour la réparation automobile alors que ces deux secteurs relèvent de la convention collective de la métallurgie.

Il ne faut pas que les syndicats puissent bloquer les accords de branche lorsque quelques entreprises ont besoin de souplesse pour s'adapter à leur marché spécifique.

Nous ne savons pas ce que sera le compte engagement citoyen : en tant que président de l'UIMM, il semble que j'y aie droit pour aller me former.

Le dispositif pénibilité est inapplicable : il faut donc le réformer. Les organisations patronales sont conscientes qu'avec l'allongement de la durée de vie au travail, le travail pénible doit être identifié mais l'outil choisi en 2014 dans la loi Touraine est le plus mauvais qu'on puisse imaginer. Il faut donc identifier a posteriori les personnes en difficulté mais ne pas imposer à nos entreprises cette usine à gaz de dix critères dont la moitié est inapplicable. Une telle réforme sera très coûteuse pour les finances publiques, dommageable pour l'attractivité et la compétitivité de notre pays et elle ne ciblera même pas les bonnes personnes.

Les entreprises et les branches ont un rôle fondamental à jouer en faveur de l'apprentissage : il faut identifier les besoins des entreprises et la branche permet de faire le point. Quand l'argent, les responsabilités et l'identification des besoins relève d'un périmètre purement professionnel, rien ne sert de prévoir que la région, le rectorat et l'éducation nationale le fassent. Ainsi, des rectorats refusent la création de places dans des CFA qui n'arrivent pas à répondre aux demandes d'inscription.

Les partenaires sociaux et les organisations professionnelles sont capables de trouver des solutions : passons d'une logique de défiance, de règlementation et de contrôle à une logique de confiance et d'évaluation.

Mme Viviane Chainé-Ribeiro. – *S'agissant de la restructuration des branches, nous demandons dans notre accord paritaire que la branche soit définie comme un champ économique cohérent car nous allons devoir faire face à des transformations de compétences. Nous allons devoir faciliter les parcours des salariés au sein d'un champ économique. Il faut que les branches accompagnent les salariés. Pour l'apprentissage, nous sommes en déficit chaque année et nous proposons de financer des CFA à 100 %. L'apprentissage sera d'autant plus crucial pour les populations peu ou pas formées car elles vont être heurtées par les futures transformations des métiers. Il va falloir réagir bassin d'emploi par bassin d'emploi.*

M. Jean-Michel Pottier. – *J'en reviens à la question des accords majoritaires signés par les organisations représentant plus de 50 % des salariés. Nous avons comptabilisé 30 965 accords en 2014 sur 1,6 million d'entreprises. S'il n'est pas possible de prendre en compte le dialogue social direct sur des sujets bien définis, les petites entreprises n'auront pas les moyens de s'adapter aux réalités de leur quotidien. Avec ces majorités renforcées, nous craignons que les accords type de branches dont l'objectif était de s'adapter à toutes les PME, ne soient jamais signés. Dans les conditions actuelles, cette réforme est mort-née.*

J'en viens à la sécurisation juridique des licenciements économiques : dans une TPE ou dans une PME, quand la situation ne va pas bien, la première décision du chef d'entreprise n'est pas de licencier mais de ne pas se verser de salaire. Lors de la crise économique de 2008, il n'y a d'ailleurs pas eu de licenciements massifs dans les PME. Elles n'embauchent pas pour le plaisir de licencier ensuite. L'idée de corréler les licenciements économiques au chiffre d'affaires a du sens. Une PME qui licencie après quatre trimestres consécutifs de baisse du chiffre d'affaires le fait à la barre du tribunal de commerce. N'oubliez pas que c'est un drame pour un chef d'entreprise de devoir licencier.

La médecine du travail ne remplit pas ses obligations : ainsi, la fiche d'entreprise pour les entreprises de plus de 10 salariés est une obligation légale mais les médecins du travail n'ont pas le temps de le faire ce qui n'empêche pas l'inspection du travail de mettre un avertissement à l'entreprise qui ne peut présenter de fiche. La médecine du travail ne doit pas être rationnée : il n'est pas question de réduire les cotisations des entreprises pour ce qui concerne la médecine du travail. Plutôt que de faire de la prévention autrement, commençons par appliquer les lois actuelles.

Les entreprises doivent avoir un salarié référent en matière de prévention des risques du travail et les petites entreprises peuvent confier cette mission à la médecine du travail, qui n'a pas les moyens de le faire. Qui va prendre la responsabilité de définir les surveillances renforcées ? La médecine du travail va envoyer un questionnaire que devra remplir le chef d'entreprise : nouvelle responsabilité qui va lui incomber.

Pour l'apprentissage, nous avons un système très administré. Depuis trois ans, il est devenu suradministré. Demain, ce sera encore pire. Or, à chaque fois, le chef d'entreprise s'éloigne du dispositif, ce qui empêche des jeunes de bénéficier de cette possibilité d'insertion. Les chefs d'entreprise que je côtoie ne veulent plus entendre parler de l'apprentissage, jugé trop compliqué, trop coûteux et trop chronophage. Ne croyez pas que la suradministration permettra de développer l'apprentissage.

M. Pierre Burban. – *Dans le projet de loi initial, il était question de mettre en adéquation le temps de travail de l'apprenti avec celui du maître d'apprentissage. Cette disposition a disparu, ce qui est inconcevable pour un certain nombre de professions.*

Il n'est pas pensable que des accords soient signés dans toutes les entreprises. Or, pour avoir accès à la réforme, il faudra des accords d'entreprise. A contrario, certaines dispositions ne seront pas accessibles à un grand nombre d'entreprise : c'est problématique.

La question du champ économique cohérent des branches professionnelles est majeure. Certes, toutes les branches ne négocient pas de la même façon, mais les 689 branches ne peuvent être toutes considérées à l'identique. Ne confondons pas branche et identifiants des conventions collectives (IDCC). Dans la métallurgie, il y a au moins une centaine d'IDCC et 60 à 70 dans le bâtiment. La réalité est donc toute autre, mais nous ne disposons pas de définition de la branche. La France est le pays qui, au monde, à la meilleure couverture conventionnelle. Notre politique conventionnelle au niveau des branches est très dynamique, y compris dans des branches à faibles effectifs. De la cadre de la restructuration, il faudra prendre en compte les réalités économiques.

M. Dominique Watrin. – *Je ne peux que réagir au discours radical du Medef qui demande toujours plus. Vous voulez licencier sans limite et obtenir la sécurisation des licenciements abusifs. Vous remettez également en cause les seuils alors que ce texte avait pour objectif d'améliorer le dialogue social.*

Ces orientations libérales ont produit les résultats inverses à ceux annoncés : M. Gattaz avait promis un million d'emplois et nous nous retrouvons avec un million de chômeurs en plus.

Le représentant de la CGPME s'est écrié devant le coût de 10 000 euros : pour moi, c'est un montant acceptable s'il s'agit de garantir la santé de 17 salariés. Nous sommes dans une logique de prévention. Les PME rencontrent des problèmes mais les causes sont toutes autres, notamment leurs liens de subordination très forts avec les grands groupes.

Nous avons auditionné hier le professeur Lyon-Caen qui partage l'orientation générale de ce projet de loi mais qui critique la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branches, comme le prévoit l'article 2. Pensez-vous qu'il y a un risque de moins disant social dès lors que l'entreprise va pouvoir baisser ses prix en réduisant les droits sociaux ? Aux États-Unis, les supermarchés Walmart ont obligé leurs concurrents à s'aligner ou à fermer. Le risque de dumping social est réel.

L'article 28 prévoit l'accès au droit des petites entreprises : le seuil de 300 salariés n'est-il pas trop élevé ? En outre, les salariés qui s'adressent à l'inspection du travail risquent de rencontrer des difficultés.

L'apprentissage doit effectivement être amélioré mais évitons la caricature : l'apprentissage est une formation initiale qui doit relever de l'éducation nationale. Plutôt que d'augmenter le nombre d'apprentis, préoccupons-nous de réduire le taux des décrocheurs : 30 à 40 % dans certaines branches !

Mme Nicole Bricq. – *Il n'est pas très facile de vous interroger lorsqu'on est socialiste.*

Vous n'êtes pas toujours d'accord entre vous : le cas de la représentativité patronale en témoigne mais je crois que vous êtes parvenus enfin à vous entendre.

Vous préférez le confort du passé au pari du présent et aux défis de l'économie mondialisée. Or, il en va de l'intérêt des chefs d'entreprise comme des salariés. Ce projet de loi cherche à bâtir un chemin de responsabilité pour tous les acteurs : la légitimité des organisations représentatives est donc renforcée, mais vous avez du mal à l'accepter. Certains d'entre vous refusent le mandatement, d'autres refusent l'accord majoritaire à 50 %, ce qui est étonnant, car tous les représentants de salariés s'accordent sur ce point depuis 2008. Vous oubliez de dire qu'à partir de 30 %, un syndicat signataire peut appeler à un référendum des salariés.

Mme Chaine-Ribeiro refuse l'augmentation de 20 % des heures dédiées aux délégations syndicales : mais lorsqu'on a plus de responsabilités, il faut plus de temps. En définitive, vous avez du mal à admettre la démocratie dans l'entreprise.

Vous n'avez pas non plus parlé des évaluations annuelles des accords d'entreprise par les commissions paritaires de branche, des accords type de branches à l'article 29, de l'information des PME par les administrations à l'article 28. En revanche, vous avez évoqué l'article 14 sur la restructuration des branches. Nous avons besoin de savoir concrètement ce qu'il en sera des articles dont nous allons discuter prochainement.

Mme Catherine Deroche. – *Lors de l'examen de la loi Macron, nous avons proposé de doubler les seuils en les passant à 20 et à 100. On nous avait dit qu'il fallait attendre la loi Rebsamen, mais rien n'a été fait. Visiblement, ce doublement ne sera pas non plus pour cette fois-ci. Quels seuils vous semblent les plus pertinents ?*

Vous n'avez pas évoqué le temps partiels avec un minimum de 24 heures. Des assouplissements ont été proposés. Le texte actuel vous convient-il ?

M. Olivier Cadic. – *L'inversion de la hiérarchie des normes est indispensable si nous voulons adapter notre droit du travail, diminuer la taille du code du travail et faciliter le dialogue social dans les entreprises. Le rapport Combrexelle a fait des propositions : dans tous les pays où la décentralisation est la plus large, comme en Europe du Nord, le code du travail est réduit. Accepteriez-vous qu'une entreprise soit libre d'adhérer ou non à un accord de branche ?*

Très peu de pays de l'OCDE permettent aux juges d'évaluer le caractère économique d'un licenciement : au mieux, ils vérifient que les consultations ont été respectées. Faut-il retirer aux juges la faculté de contester la raison économique du licenciement ?

Pourrait-on imaginer de faire disparaître la notion de seuil qui n'existe pas dans nombre de pays ?

Le projet de loi propose d'augmenter les heures de délégation de 20 % : est-ce justifié ?

Que pensez-vous de l'article qui permet au comité d'entreprise de dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement des délégués du personnel ou des représentants syndicaux dans l'entreprise ?

M. Daniel Chasseing. – Nous cherchons tous à réduire le nombre de jeunes au chômage.

Les critères définissant la pénibilité dans les PME sont inapplicables. Nous sommes tous conscients de la nécessité de l'apprentissage. M. Forissier s'est déplacé en Allemagne où il a pu constater les différences avec notre pays : le contrat des apprentis doit être en rapport avec le travail de l'entreprise.

Comme il a été dit, certains chefs d'entreprise ne se payent pas pour éviter des licenciements lorsque leur entreprise traverse des difficultés.

Vous êtes tous d'accord pour améliorer le dialogue entre employeurs et collaborateurs. Il a été proposé que les accords d'entreprise puissent être confirmés par un référendum, ce qui est une marque de démocratie très forte. Êtes-vous d'accord avec un seuil des deux-tiers des salariés lorsque l'accord a été conclu sans intervention d'une organisation syndicale ?

M. Jean-Marie Morisset. – Lors de la présentation du projet de loi, il y eut des espérances car les rigidités allaient être assouplies et les embauches favorisées. Ensuite, les regrets se sont multipliés alors que les versions se succédaient. Les entreprises se défient de la version actuelle et la logique du donnant-donnant a fait son temps. Ce projet de loi est devenu un outil politique.

Vos priorités, ce sont le mandatement, le compte pénibilité, l'apprentissage et la simplification. Que pensez-vous de la mise en place annoncée du prélèvement à la source ? Vos organisations ont-elles été consultées lorsque cette réforme a été décidée ?

M. Alexandre Saubot. – Je ne connais pas un chef d'entreprise qui embauche pour licencier. Mais l'embauche et la vie de l'entreprise sont deux exercices difficiles : on peut se tromper de collaborateur comme le collaborateur peut se tromper d'entreprise, et une entreprise traverse des aléas imprévisibles. Face à ces aléas, les chefs d'entreprise mesurent les risques, qu'ils soient juridiques, sociaux ou économiques, et plus ils peuvent le faire précisément, plus ils sont prêts à en prendre : la croissance d'un pays se mesure à la capacité des entrepreneurs à prendre des risques. Avec 5 millions de chômeurs, il est temps que les responsables politiques permettent à nos chefs d'entreprise de reprendre le chemin de la croissance et de l'emploi.

Vous avez évoqué le million d'emploi promis par M. Gattaz : en dehors de l'allègement significatif des charges dû au pacte de responsabilité, mesure courageuse qui montre ses premiers effets, aucune autre des dispositions préconisées n'a été mise en œuvre. La réglementation, la confiance, l'environnement et la volatilité des règles ne permettent pas aux entreprises de se développer.

Les seuils sont une spécificité française : depuis une dizaine d'années, de nombreuses entreprises se sont arrêtées à 49 salariés et parmi elles, certaines pourraient compter aujourd'hui plusieurs milliers d'employés. La réglementation ne doit pas être la raison pour laquelle les entreprises décident d'arrêter leur croissance. Le sujet des seuils est fondamental : les doubler serait une première décision positive mais notre objectif est de parvenir à un continuum dans la vie des entreprises et à ce qu'à aucun moment elles décident d'arrêter leur croissance. Aujourd'hui, passer de 49 à 50 salariés équivaut à 3 à 4 % de masse salariale collective en plus. Ces barrières sont destructrices d'emplois. Notre pays ne peut plus s'offrir ce luxe avec 5 millions de chômeurs.

Mme Viviane Chaine-Ribeiro. – Mon entreprise compte 430 personnes dont 290 en France : j'ai demandé à ma directrice des ressources humaines de ne pas passer à 300 pour éviter de franchir ce seuil. J'ai donc embauché dans le sud de l'Italie.

Mme Bricq a évoqué le confort du passé et le pari du présent : quand je me suis chargée du dossier de la restructuration des branches, je n'ai pas eu le sentiment de m'abriter derrière le confort du passé. Cette restructuration pose la question du dialogue social de demain, dans le cadre de l'évolution des secteurs économiques. Les branches doivent éviter le dumping social.

Nous refuserions les accords majoritaires à 50 % ? Non, nous les refusons avec les organisations syndicales qui ne représentent que 8,7 % des salariés. Mon collègue a évoqué une exigence de majorité encore plus importante en cas de dialogue direct entre le chef d'entreprise et les salariés.

Pourquoi 20 % de temps en plus aux délégués syndicaux s'il n'y a pas négociation d'accords d'entreprise ?

Le projet de loi ne reprend pas la définition de la branche telle qu'elle a été formulée dans la lettre paritaire. Afin de réduire le nombre de branche, il faut un sas de transformation durant les cinq prochaines années.

M. Jean-Michel Pottier. – lorsqu'un chef d'entreprise de TPE PME embauche, il le fait sous le regard de ses salariés. Mes salariés ne comprendraient pas que j'embauche en CDI alors que le carnet de commande n'est pas sûr. Une entreprise est un tout.

Le projet de loi conditionne le renouvellement des contrats saisonniers à un accord de branche : c'est une erreur car ces secteurs sont soumis à des aléas économiques mais aussi climatiques. Pourquoi rigidifier ainsi à l'excès ?

Le compte pénibilité ne va pas améliorer la prévention des risques dans l'entreprise : cette mesure nie les efforts du chef d'entreprise en matière de prévention.

Les 10 000 euros vous semblent négligeables ? C'est l'équivalent de mon CICE annuel.

M. Georges Tissié, directeur des affaires sociales de la CGPME. – Initialement, nous avons proposé, selon une idée développée par le professeur Tessier, que les branches professionnelles volontaires définissent les différents types d'entreprises à l'occasion de la signature d'accords. La variété des entreprises dans une même branche est parfois source de difficultés. Nous proposons des dispositions spécifiques pour chacune des catégories d'entreprises. Le professeur Tessier appelait cette mesure le *key bargaining*, en français, négociation clé. Cette idée nous semblait intéressante et nous l'avons exposée à la commission Combrexelle : elle l'a traduit sous forme d'accords-type pour les PME de moins de 50 salariés susceptibles d'être appliqués directement par l'entreprise. Ce premier pas ne correspond pas tout à fait à nos propositions.

M. Jean-Michel Pottier. – Nous voulons remettre en cause le seuil de 50 salariés : les entreprises « mobylettes », 49,9 cm³, sont bloquées par le passage dans la catégorie supérieure. Il y a le coût de 3 à 4 % de la masse salariale, mais il faut également prendre en compte le temps passé et les ressources humaines en plus pour passer ce cap : la marche se transforme en escalier. Le doublement du seuil serait une bonne nouvelle et libérerait un grand nombre d'emplois.

La suppression totale des seuils reviendrait à traiter à l'identique toutes les entreprises, petites ou grandes. Nous ne le souhaitons pas, à moins que le droit du travail ne traite que des petites entreprises et fasse des exceptions pour les grandes.

Ne parlez pas de prélèvement à la source, mais de prélèvement d'acompte à la source, ce qui est bien différent. Cela fait partie des simplifications administratives chères à la France : en fait, cela consiste à transférer aux entreprises, sans les rémunérer, une tâche jusqu'alors remplie par l'administration, à conserver le même nombre de fonctionnaires et à les affecter aux contrôles. La simplification administrative en œuvre est un lot d'ennuis supplémentaires pour les chefs d'entreprises des TPE PME. Les banques seraient parfaitement à même de procéder à ces prélèvements d'acompte à la source. Cette réforme va mobiliser beaucoup de temps et d'argent pour un faible résultat.

Enfin, la CGPME souhaiterait qu'un service minimum soit mis en place dans les secteurs de l'énergie

***M. Pierre Burban.** – Nous ne sommes pas favorables au confort du passé : la mission Combrexelle et la mission Badinter nous ont donné beaucoup d'espoir. Non, la loi ne propose pas un chemin de responsabilité pour tous les acteurs. Nous contestons donc les choix qui ont été faits.*

Non, l'entreprise n'est pas une structure démocratique : il ne s'agit pas d'une assemblée élue. C'est d'ailleurs pour cela que le code du travail existe : il protège les salariés.

En revanche, l'UPA est favorable au droit d'expression des salariés et nous n'avons pas attendu le législateur pour développer ce droit. Nous considérons que quelle que soit la taille de l'entreprise, il est légitime que les salariés puissent s'exprimer.

L'article 28 part d'un bon sentiment mais aujourd'hui les Français ne croient plus en la parole publique, qu'elle soit politique ou celle des partenaires sociaux. A l'heure des réductions d'effectifs dans les administrations, je ne vois pas comment nous allons trouver les moyens pour mettre en œuvre cet article.

On ne parviendra pas à modifier les seuils sans négociations : les partenaires sociaux et les organisations syndicales de salariés sont capables d'évoluer, mais un travail en amont est nécessaire. Des organisations syndicales sont prêtes à des évolutions. La loi Rebsamen a amélioré les choses mais le passage de 49 à 50 salariés fait passer le nombre de délégués du personnel de deux à huit : quelle plaisanterie !

Nous sommes d'accord pour développer le dialogue social à tous les échelons, sous réserve que la réalité soit prise en compte.

Je partage ce qui a été dit sur le prélèvement à la source : je puis vous annoncer d'ores et déjà que la date du 1er janvier 2018 ne sera pas tenue. Encore une fois, une loi sera votée en sachant qu'elle n'entrera pas en vigueur.

***M. Alain Milon, président.** – Merci pour vos interventions.*

Nos rapporteurs présenteront leur rapport le 1er juin en commission et nous aborderons ce texte en séance à partir du 13 juin.

IV. EXAMEN EN COMMISSION

M. Alain Milon, président. – Nous allons examiner le projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale, en application de l'article 49-3, et après engagement de la procédure accélérée, visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – C'est dans un contexte social tendu que notre commission examine un projet de loi qui constitue, aux yeux de ses promoteurs, la plus importante réforme sociale du quinquennat. Sommes-nous face à une nouvelle loi Auroux, à une réforme structurelle indispensable pour le marché du travail ? Ou bien à l'un de ces textes du type diverses dispositions d'ordre social (DDOS) qui, année après année, viennent rajouter une strate de complexité supplémentaire au droit du travail ? L'absence de consensus à son sujet, que ce soit chez les salariés ou les employeurs, plaide, à ce stade, compte tenu des amodiations successives, pour le second cas de figure ou un peu des deux. Pourtant, les idées directrices de ce projet de loi avaient initialement pour base le fruit des réflexions des plus grands experts du droit du travail en France et s'inscrivent dans la lignée des réformes menées depuis maintenant plus de trente ans, notamment les lois de 2004 et de 2008.

C'est le rapport de la commission présidée par Jean-Denis Combrexelle, ancien directeur général du travail, remis le 9 septembre 2015, qui a alimenté la réflexion du Gouvernement sur les nouveaux champs à ouvrir à la négociation. Les travaux de la commission présidée par Robert Badinter avaient, quant à eux, identifié soixante-et-un principes essentiels du droit du travail.

Après la remise de ces rapports, un projet de recodification du code du travail, à moyen terme, a été élaboré, dont la philosophie consiste à laisser plus d'espace à la négociation d'entreprise dans des limites fixées par la loi. Toutefois, dès le lancement du projet, une succession de maladresses, d'hésitations et d'erreurs d'appréciation sur le fonctionnement du dialogue social dans notre pays ont conduit à la situation de blocage que nous connaissons aujourd'hui.

Reconnaissons qu'une réforme de l'ampleur de celle qu'on prête à ce projet de loi ne peut être réalisée sereinement dans le calendrier imposé. En effet, ce n'est pas après quatre années d'exercice du pouvoir qu'il est le plus facile de proposer à nos concitoyens un nouveau contrat social. C'est sur la base d'une légitimité fraîchement acquise dans les urnes et d'un programme précis soumis aux Français, qu'il est possible de faire adopter sereinement une telle réforme. Matteo Renzi a procédé de la sorte : il a présenté son jobs act immédiatement après avoir été élu. Cette réforme arrive aujourd'hui quatre ans trop tard ou un an trop tôt.

Outre le fait que ce texte constitue, chronologiquement, le sixième présenté par le Gouvernement depuis 2012 dans le champ du travail et de l'emploi, il est le premier à la préparation duquel les partenaires sociaux n'ont pas été formellement associés. Dans son avis sur le projet de loi, le Conseil d'État a estimé que ses principales dispositions relevaient de l'article L. 1 du code du travail – que le Président du Sénat avait en son temps introduit, concernant les modalités de concertation des partenaires sociaux sur toute réforme. Le Conseil d'État a ensuite, de manière florentine, considéré que cet article avait été respecté « dans les circonstances propres aux conditions d'élaboration du projet ». En clair, cela voulait dire : « Que l'on ne vous y reprenne pas ! ».

De fait, aucun document d'orientation concernant l'article 2, relatif à la durée du travail, ou l'article 10, qui porte sur les accords majoritaires, n'a été adressé aux partenaires sociaux. S'il est indéniable que des consultations bilatérales ont eu lieu, à aucun moment les organisations syndicales et patronales n'ont été formellement invitées à se saisir des thématiques relatives aux relations individuelles et collectives de travail, abordées par ce projet de loi. Certaines sont même apparues, comme la réforme du licenciement économique, à la faveur de fuites dans la presse, mettant ainsi les partenaires sociaux devant le fait accompli. Alors que le Gouvernement vise, par cette loi, à renforcer le dialogue social, la consultation des partenaires sociaux lors de son élaboration n'a pas été exemplaire.

En outre, l'introduction de diverses thématiques aux différents stades de construction du projet de loi a fait perdre au texte sa cohérence d'ensemble. Se sont ainsi greffés le compte personnel d'activité (CPA) tout d'abord, puis des dispositions relatives à la jeunesse ou encore à l'engagement citoyen lors de l'examen du projet de loi par le Conseil d'État. D'autres ont été retirées avant même que le Parlement en soit saisi, comme le barème prud'homal d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou encore l'aménagement de la durée de travail des apprentis. D'autres enfin n'ont pas franchi le cap de l'Assemblée nationale, comme les principes essentiels du droit du travail dégagés par la commission Badinter.

C'est donc un texte sans ligne directrice claire qui a été soumis aux députés. Comportant initialement 52 articles, il a depuis doublé de volume : celui considéré comme adopté par l'Assemblée compte en effet 102 articles. Tout a été dit sur les raisons qui ont conduit le Gouvernement à recourir à l'article 49-3. Aucune majorité en sa faveur n'a pu être rassemblée, il a au contraire réussi à créer une fédération d'opposants autour de lui. La responsabilité du Gouvernement a été engagée peu après l'ouverture des débats en séance publique, puisque seul l'article 1^{er} a été examiné -sur le projet de loi pour la croissance et l'activité, il y avait eu plusieurs semaines de discussion. Par conséquent, c'est au Sénat qu'aura lieu le débat sur le fond.

J'en viens au contenu de ce projet de loi. J'ai la charge des titres I et II, relatifs à la refondation du code du travail, à la nouvelle architecture normative en matière de durée du travail et de congés et au renforcement de la négociation collective. Jean-Marc Gabouty s'est occupé des dispositions relatives aux TPE et PME, au numérique, au licenciement économique et à la préservation de l'emploi, à la médecine du travail et à la lutte contre le détachement illégal de travailleurs. Enfin Michel Forissier s'est concentré sur les mesures concernant la formation professionnelle et l'apprentissage, notamment le CPA. Nous avons mené la grande majorité de nos auditions en commun et avons travaillé dans une parfaite entente au cours de ces trois mois : nous vous ferons donc des propositions communes.

L'article 1^{er} lance le chantier de la refondation du code du travail, mais la feuille de route fixée à la commission chargée de proposer une réforme au Gouvernement demeure imprécise. Si les soixante et un principes essentiels du droit du travail ont disparu du texte, à cause des risques contentieux qu'ils avaient entraînés, on ignore quelles parties du code du travail seront traitées en priorité. Et l'ambition de la refondation du code est d'emblée rognée par l'exigence de ne retenir que des dispositions supplétives à droit constant.

L'article 2, au cœur des débats, sur la base des recommandations de la commission Combrexelle, réorganise selon une architecture ternaire les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et aux congés payés. Afin de consacrer le rôle de la négociation d'entreprise, il distingue le champ de l'ordre public, qui ne peut être modifié par accord, de celui de la négociation collective, chargée de fixer des règles adaptées aux besoins et aux contraintes propres à l'entreprise et ses salariés. Il détermine enfin un cadre supplétif applicable en l'absence d'accord.

Le principal argument des opposants à cet article repose sur le fait qu'il romprait avec plus d'un siècle de droit du travail français en bouleversant la hiérarchie des normes, en autorisant à la négociation collective de déroger à la loi sans être forcément plus favorable aux salariés et en permettant à l'accord d'entreprise de prévaloir sur l'accord de branche. Il est cependant faux d'affirmer qu'il n'existe aucun précédent en la matière ou qu'un tel mécanisme s'appliquerait nécessairement au détriment des salariés. En effet, dès l'ordonnance du 16 janvier 1982, celle-là même qui a fixé la durée du travail à 39 heures et a accordé aux salariés une cinquième semaine de congés payés, les partenaires sociaux ont pu, par accord collectif, déroger à la loi y compris dans un sens défavorable aux salariés. Depuis la loi du 4 mai 2004 portée par François Fillon, l'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche, sauf dans quatre domaines spécifiques ou si ce dernier en stipule autrement. Enfin, depuis la loi du 20 août 2008, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche en matière de durée du travail, qu'il s'agisse de la fixation du contingent d'heures supplémentaires, du recours aux conventions de forfait ou encore de la modulation des horaires sur l'année.

Cet article 2 n'est donc pas si révolutionnaire ! Il s'agit, pour une bonne part, de recodification à droit constant. La fixation du taux de majoration des heures supplémentaires pourra se faire par accord d'entreprise, les forfaits en jours ont été sécurisés et le Gouvernement prévoit la possibilité de conclure des accords d'aménagement du temps de travail sur trois ans. En revanche, on peut douter de la portée réelle de certaines dispositions, comme la fixation par accord d'entreprise, plutôt que par accord de branche, du recours au contrat de travail intermittent.

Surtout, l'ambition simplificatrice initiale, qui devait bénéficier aux PME, a été progressivement revue à la baisse. Confier davantage de responsabilités à la négociation collective implique, pour les entreprises, d'avoir la capacité de négocier et de conclure des accords. Les PME jusqu'à 50 salariés, et même dans les faits jusqu'à une centaine de salariés, n'ont pas de représentation syndicale du personnel. Dans les entreprises de plus grande taille, l'employeur devra engager une négociation loyale et prévoir des contreparties substantielles s'il souhaite aboutir à un accord.

Les dispositions relatives aux congés spécifiques ont également fait l'objet d'une réécriture globale (à l'article 3) en reprenant le triptyque utilisé pour la durée du travail, seuls quelques congés échappant à cette refonte. Cette réécriture a été réalisée pour l'essentiel à droit constant, le chantier de l'harmonisation des règles n'ayant pas été ouvert. Sur un point seulement, le Gouvernement amorce un début de simplification : tous les litiges relatifs à ces congés spécifiques relèveront désormais de la compétence du juge prud'homal, statuant en la forme des référés.

Si nous approuvons la priorité accordée aux accords d'entreprise en matière de durée du travail, cela ne signifie absolument pas que nous souhaitons marginaliser les branches professionnelles, qui ont un rôle essentiel à jouer pour réguler la concurrence et assurer un socle de garanties aux salariés, réaffirmé dans la réécriture de l'article 13. En outre, ces branches ont leur utilité pour les TPE – PME qui ne concluraient pas d'accord elles-mêmes.

J'en viens au volet consacré à la modernisation des règles relatives à la négociation collective. Le débat s'est focalisé sur l'article 10 qui subordonne la validité d'un accord d'entreprise à sa signature par des syndicats majoritaires. C'est le sens de l'histoire, comme l'indiquait la position commune des partenaires sociaux du 9 avril 2008. A ce stade, le texte prévoit l'entrée en vigueur de cette nouvelle règle de validité au 1^{er} janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés, avec une généralisation à tous les accords le 1^{er} septembre 2019. Le risque demeure toutefois élevé que cet article freine le dialogue social dans les entreprises, car il n'est pas facile d'atteindre 50 %.

L'autre mesure phare de ce volet consiste en la création, à l'article 11, de l'accord de préservation et de développement de l'emploi, qui permettra à nos entreprises de disposer d'un outil riche de promesses pour s'adapter rapidement aux évolutions de leurs marchés, à l'instar de leurs homologues allemandes. La précédente majorité avait plaidé en vain en 2012 auprès des partenaires sociaux pour bâtir un cadre juridique sécurisé en faveur d'accords de compétitivité. Le Gouvernement s'est résolu à emprunter cette voie en instaurant en 2013 les accords de maintien de l'emploi mais en leur adjoignant de nombreux verrous. La formule n'a dès lors pas eu le succès escompté, avec seulement douze accords signés depuis leur création. Ce bilan décevant conduit à créer, à côté des accords de maintien de l'emploi, une nouvelle catégorie d'accords pour modifier la durée du travail, son organisation et la rémunération horaire des salariés. Après de nombreux revirements à l'Assemblée nationale, le licenciement d'un salarié qui refuserait l'application d'un tel accord reposerait finalement sur un motif sui generis, ni économique, ni personnel, avec un accompagnement ad hoc. La procédure à suivre par l'employeur, s'agissant de l'entretien préalable, reprendra l'essentiel des règles applicables au licenciement économique individuel.

Par ailleurs, l'article 14 vise à accélérer la restructuration du paysage conventionnel. Parmi les quelque 680 branches professionnelles, un grand nombre sont inactives depuis plusieurs années. L'objectif du Gouvernement est d'atteindre 200 branches d'ici trois ans. Malgré la mise en place, il y a deux ans, de mécanismes ambitieux à la disposition du ministre du travail, comme la fusion ou l'élargissement de champs conventionnels, ce chantier a pris du retard.

De plus, le texte comporte des dispositions indispensables pour moderniser la négociation collective, comme la clarification des règles de révision d'un accord, la sécurisation des règles applicables en cas de dénonciation ou de mise en cause d'un accord, la création d'un portail internet public pour accéder à tous les accords collectifs ou encore la reconnaissance juridique des accords de groupe. En outre, sont prévues une sécurisation juridique concernant la mise à disposition de locaux par des collectivités territoriales au profit des syndicats, une augmentation de 20 % du crédit d'heures de délégation pour les délégués syndicaux, la possibilité pour l'employeur de contester le devis d'une expertise du CHSCT, l'organisation de formations communes entre employeurs et salariés. Le projet de loi aménage, après de nombreux rebondissements – souvenez-vous des discussions lors de l'examen de la loi Rebsamen – les règles de la représentativité patronale pour tenir davantage compte du nombre de salariés des entreprises adhérentes aux organisations patronales, traduisant l'accord trouvé par celles-ci le 2 mai dernier.

***M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur.** – Nous en arrivons aux articles concernant l'adaptation du droit du travail aux usages numériques. L'article 25 crée un droit à la déconnexion pour le salarié dans l'utilisation des outils numériques, qui devra être intégré à la négociation annuelle obligatoire, dans chaque entreprise, sur la qualité de vie au travail.*

L'article 27 bis, introduit par l'Assemblée, instaure une ébauche de statut ad hoc pour les travailleurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique. Il institue une responsabilité sociale de la plateforme envers les travailleurs qui en dépendent. Sous certaines conditions, ceux-ci pourraient ainsi bénéficier d'une protection en matière d'accident du travail, d'un accès à la formation professionnelle et du droit de faire valoir leurs revendications professionnelles.

Le projet de loi comporte également un chapitre très hétéroclite consacré aux TPE et aux PME. L'article 28 ébauche ainsi un régime de rescrit social pour les entreprises employant moins de trois cents salariés. L'article 29 qui autorise les employeurs, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, à appliquer directement des accords types négociés

par la branche, pourrait constituer un puissant levier de changement en leur sein faisant ainsi le lien et l'équilibre entre les accords de branche et les accords d'entreprise.

On a également vu apparaître à l'improviste, dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, un article 29 bis A sur le dialogue social dans les réseaux de franchise qui repose sur une erreur conceptuelle essentielle. Il cherche à assimiler un réseau de franchise à une unité économique et sociale, à un groupe de sociétés intégrées et entretenant entre elles des relations juridiques et capitalistiques sous le contrôle d'une société mère. La réalité est assez différente : il n'existe ni lien de subordination entre le franchiseur et les salariés des franchisés, ni lien entre les franchisés eux-mêmes. Prévoir la création d'une « instance de dialogue du réseau de franchise » revient à nier le caractère d'entreprise indépendante de chaque franchisé, soumis à ce titre au droit commun en matière de dialogue social.

L'article 29 bis permettra aux entreprises employant moins de dix salariés de provisionner pour un risque lié à un contentieux prud'homal qui peut parfois menacer leur survie.

C'est évidemment l'article 30 relatif au licenciement économique qui a suscité le plus d'interrogations. Compte tenu de sa définition légale lapidaire, la chambre sociale de la Cour de cassation a été amenée, par le passé, à combler les silences de la loi. Elle reconnaît depuis longtemps la possibilité, pour un employeur, de procéder à un licenciement économique pour sauvegarder la compétitivité de son entreprise. Mais beaucoup regrettent un manque d'objectivation des critères utilisés en cas de difficultés économiques ainsi que le choix du périmètre du groupe pour apprécier ces dernières. Même si la chambre sociale se limite le plus souvent au périmètre européen du groupe auquel appartient l'entreprise, il lui arrive de l'étendre au niveau mondial, ce qui paraît excessif et nuit à l'attractivité de notre pays auprès des investisseurs étrangers. Dans la plupart des pays avec lesquels nous nous trouvons en concurrence, le juge n'effectue qu'un contrôle de l'erreur manifeste des choix de l'employeur. Le projet de loi initial prévoyait de renvoyer à la négociation collective la détermination des durées minimales des difficultés économiques justifiant un licenciement économique. Les députés, en commission, ont refusé cette approche, considérant que la négociation collective n'avait pas sa place sur ce sujet. Au final, si le texte consacre la notion jurisprudentielle de sauvegarde de la compétitivité, il apparaît très en retrait par rapport aux ambitions initiales du Gouvernement pour deux raisons. D'une part, les situations dans lesquelles un licenciement consécutif à une baisse significative des commandes sera présumé reposer sur une cause réelle et sérieuse sont déconnectées de la réalité du fonctionnement des entreprises. D'autre part, la restriction du périmètre d'appréciation des difficultés économiques aux entreprises appartenant au même groupe que l'entreprise considérée, implantées en France et exerçant dans le même secteur d'activité, a été supprimée. Nous vous proposerons donc de modifier la rédaction de cet article, sans en changer l'esprit.

L'article 39 vise à favoriser la reconduction des contrats saisonniers, qui est une faculté aujourd'hui peu utilisée. Il prévoit à cette fin une négociation entre partenaires sociaux et habilite le Gouvernement à déterminer, par ordonnance, les modalités de reconduction s'appliquant à défaut d'accord. Quant à l'article 41 bis A, tout en consacrant dans la loi l'existence des transferts conventionnels, fréquemment utilisés dans le secteur de la propriété, il dispose que lorsqu'un employeur accueille des salariés transférés d'un site après avoir remporté un marché, les salariés de l'entreprise d'accueil ne sont pas fondés à exiger les mêmes avantages que ceux dont bénéficient les salariés transférés et qui ont été accordés par l'ancien employeur.

À l'article 44 qui réforme la médecine du travail, le Gouvernement propose de remplacer la visite d'aptitude à l'embauche par une visite « d'information et de prévention » après l'embauche, sauf pour les travailleurs affectés à des postes présentant des risques

particuliers. Cette visite serait effectuée après l'embauche par tout professionnel de santé membre de l'équipe pluridisciplinaire, au premier rang desquels figure l'infirmier, et non plus seulement par le médecin du travail.

Les règles relatives à l'inaptitude font, elles aussi, l'objet de plusieurs modifications, le principal objectif étant de clarifier les conditions dans lesquelles la rupture du contrat de travail est possible. Le texte étend à l'inaptitude d'origine non professionnelle les assouplissements apportés par la loi Rebsamen du 17 août 2015 au régime de l'inaptitude d'origine professionnelle. Dans tous les cas, y compris pour les salariés en CDD, l'employeur est ainsi exonéré de son obligation de reclassement lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé serait incompatible avec un reclassement. Le projet de loi réforme par ailleurs les modalités de contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude devant l'inspecteur du travail.

Les articles 45 et suivants visent à renforcer la lutte contre la fraude au détachement. Il s'agit à la fois de protéger les travailleurs détachés et de lutter contre la concurrence sociale déloyale dont sont victimes les entreprises françaises. Les mesures proposées, qui s'inscrivent dans le prolongement des textes adoptés à ce sujet depuis 2014, prévoient d'étendre l'obligation de vigilance du donneur d'ordres à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance, de permettre la suspension d'une prestation de services lorsque l'employeur n'a pas transmis de déclaration de détachement à l'inspection du travail, ou encore de renforcer les échanges d'informations entre les différents corps d'inspection.

L'article 51 prolonge la réforme de l'inspection du travail, engagée depuis 2013 et qui doit conduire à la fusion des corps de contrôleurs et d'inspecteurs du travail, tandis que l'article 51 quater ratifie l'ordonnance du 7 avril 2016 qui renforce les pouvoirs de l'inspection du travail.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Un dispositif du projet de loi est trop peu mentionné dans le débat public, alors même que le Gouvernement le présente comme la réforme majeure du quinquennat : je veux parler du compte personnel d'activité (CPA). Il a fait l'objet d'importants travaux préparatoires, avec un rapport de préfiguration par France Stratégie et une concertation en bonne et due forme avec les partenaires sociaux qui ont élaboré une position commune, qu'aucune organisation patronale n'a toutefois signée. Chacun partage les objectifs du CPA : améliorer la sécurisation des parcours professionnels des salariés et donner corps à un concept, la sécurité sociale professionnelle, cher à la CGT, mais qui a depuis été très largement repris par les autres syndicats et les partis politiques. Ce sont toutefois ses modalités de mise en œuvre qui font débat, l'exemple récent des comptes personnels de formation (CPF) et de prévention de la pénibilité (C3P) incitant à la plus grande prudence. Le CPA est un outil individuel, attaché à son titulaire tout au long de sa carrière, quelles que soient ses évolutions professionnelles ou ses changements de statut. Les droits qui y sont inscrits sont conservés jusqu'à leur utilisation ou à la clôture du compte. Dans le texte de l'Assemblée nationale, le CPA a vocation à être ouvert dès 16 ans pour les salariés et les personnes à la recherche d'un emploi ou souhaitant s'insérer sur le marché du travail et à être conservé jusqu'au décès à travers le compte d'engagement citoyen (CEC), que le Gouvernement a ajouté in extremis lors de l'examen du projet de loi par le Conseil d'État, en réponse à la contestation exprimée par certaines organisations étudiantes ou lycéennes. Il récompense, par des heures de formation supplémentaires, les activités d'intérêt général, associatives ou bénévoles. Ce faisant, il amalgame des formes d'engagement très disparates : le service civique, la réserve militaire, l'activité de maître d'apprentissage ou encore certaines formes de bénévolat associatif. Elles ont peu en commun et si certaines révèlent un sens civique aigu et relèvent de l'intérêt général, d'autres, comme l'activité de maître d'apprentissage, mériteraient d'être reconnues au niveau de

l'entreprise ; elles ne reposent pas toujours sur le volontariat. Était-il dans ces conditions opportun d'intégrer ce CEC au CPA ? Telle est la principale question.

Le CPA regroupe également le CPF, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, et le C3P, qui ne sera pleinement applicable que le 1^{er} juillet prochain. Alors que la montée en puissance de ces comptes est loin d'être achevée, on peut légitimement s'interroger sur la pertinence du choix du Gouvernement de les intégrer à un dispositif nouveau qui reste encore théorique et dont la création suppose de relever plusieurs défis techniques. Le C3P se révèle inapplicable en raison de sa trop grande complexité, en particulier pour les TPE. Le CPF connaît des difficultés de fonctionnement et un déploiement plus lent qu'anticipé, notamment pour les salariés.

Il convient donc de ne pas se montrer trop ambitieux pour le CPA, au risque de décevoir les attentes de ses futurs bénéficiaires. Ne renouvelons pas les erreurs commises avec le C3P, unanimement considéré comme un accident administratif majeur dont la défaillance trouve ses causes dans la conception d'origine. Plutôt que de réfléchir à l'extension de son périmètre avant même son inscription dans la loi, il serait plus opportun de s'assurer que nous créons un dispositif viable, que tous les actifs pourront s'approprier facilement et qui correspond véritablement à leurs besoins.

Le texte amorce en outre une rationalisation des différents dispositifs en faveur des jeunes éloignés du marché du travail et généralise la garantie jeunes, expérimentée depuis 2013. Il vise aussi à promouvoir la valorisation des acquis de l'expérience (VAE), dont le développement est encore trop timide, notamment en abaissant la durée minimale d'activité exigée.

Le projet de loi comporte par ailleurs quelques dispositions relatives à l'apprentissage, que je vous invite à enrichir. Initialement, seules une extension du barème de la taxe d'apprentissage aux écoles de production et une meilleure publicité des taux d'insertion des apprentis étaient prévues. Le Gouvernement, dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, a introduit par amendement deux expérimentations. La première porte sur l'affectation des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage, afin de confier cette tâche dans deux régions – a priori Bretagne et Grand Est – au conseil régional. C'est une expérimentation intéressante pour évaluer la qualité du pilotage régional de l'apprentissage. Il ne faut donc pas en modifier le périmètre. Une seconde propose de porter de 25 à 30 ans, dans les régions volontaires, la limite d'âge pour entrer en apprentissage.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *Nous avons bâti notre réflexion et nos amendements autour de cinq axes. Le premier axe vise à simplifier et à sécuriser les normes applicables aux entreprises, dans l'intérêt des employeurs comme des salariés. Nous souhaitons fixer comme premier objectif à la commission de refondation la simplification des règles du code du travail. Elle devra systématiquement proposer la suppression d'une disposition devenue obsolète, dès lors que la création d'une norme est envisagée.*

Nous vous inviterons à cantonner la pénibilité aux quatre facteurs de risque facilement identifiables, et à supprimer le compte d'engagement citoyen, qui nous semble particulièrement inabouti et peu cohérent.

Cet effort de simplification passe également par la suppression des accords de maintien de l'emploi (AME), qui n'ont plus de raison d'être avec la création des accords de préservation et de développement de l'emploi à l'article 11, et bien évidemment par la suppression de l'instance de dialogue du réseau de franchise.

Nous vous proposerons aussi d'aller plus loin dans l'encadrement du recours à un expert par les IRP en posant le principe selon lequel le choix de l'expert doit résulter d'une mise en concurrence.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Le dispositif sur la responsabilité sociale des plateformes nous paraît à ce stade prématuré et inabouti : d'une part, les Urssaf viennent d'entamer des poursuites contre Uber visant à requalifier les contrats liant la plateforme à ses chauffeurs en contrats de travail et, d'autre part, les droits garantis par le texte ne nous paraissent pas à la hauteur de l'immense défi que représente le développement de ce nouveau type d'activités pour la pérennité de notre modèle de protection sociale. Nous vous proposerons donc la suppression de l'article 27 bis dans l'attente de mesures plus ambitieuses et réfléchies sur le sujet.

De plus, nous sommes favorables à ce que les partenaires sociaux négocient la reconduction d'année en année des contrats saisonniers, mais nous proposerons de supprimer l'habilitation demandée par le Gouvernement pour fixer par ordonnance des mesures supplétives car nous estimons qu'en la matière le droit actuel est satisfaisant.

Mme Annie David. – Cela concerne deux millions de salariés !

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Enfin, nous ne sommes pas favorables à la ratification de l'ordonnance du 7 avril 2016 renforçant les pouvoirs de l'inspection du travail, qui reprend des dispositions que notre assemblée avait rejetées en 2014.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Le deuxième axe vise à renforcer la compétitivité de nos entreprises. Les accords de préservation et de développement de l'emploi doivent permettre la modification de la rémunération mensuelle des salariés mais celle-ci, comme dans les AME, ne pourrait descendre en dessous du seuil de 1,2 Smic. Ces accords devront également prévoir dans quelles conditions les salariés récupéreront les fruits de leurs efforts, je veux parler de la « clause de retour à meilleure fortune », sorte de dividende pour les salariés.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Nous avons également souhaité sécuriser la définition du licenciement économique. Un faisceau d'indices, précisé par un décret en Conseil d'État, doit permettre d'identifier les difficultés économiques. Mais nous avons aussi considéré qu'en cas de baisse de 30 % du carnet de commandes pendant deux trimestres consécutifs, par comparaison avec l'année précédente, ou de perte d'un marché qui représente 30 % de l'activité d'une entreprise, le licenciement économique sera réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse. Le critère de la taille de l'entreprise nous a paru périlleux, le Conseil constitutionnel pourrait censurer cette approche au motif qu'elle remettrait en cause le principe d'égalité devant la loi. Nous vous proposerons de réintroduire dans le texte la définition du périmètre d'appréciation des difficultés économiques, retenue dans le projet de loi initial et de sécuriser la procédure en cas de contentieux en encadrant les délais de jugement et en donnant la possibilité au juge et aux parties de recourir à une expertise extérieure.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – La prise en compte des spécificités des TPE et des PME constitue notre troisième axe. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur pourra aménager la durée du travail sur une période de seize semaines et conclure des conventions individuelles de forfaits en jours et en heures en l'absence d'accord collectif, tout en respectant le cadre supplétif visant à protéger la santé et la sécurité des salariés.

Nous voulons surtout donner la possibilité aux employeurs, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, pourvues d'institutions représentatives du personnel - délégués du personnel, comité d'entreprise - mais privées de délégué syndical, de signer des accords collectifs directement avec ces institutions, quel que soit le thème abordé : la légitimité de l'élection le justifie. L'autorité administrative compétente devra exercer, dans un délai de deux mois, un contrôle de légalité des accords ainsi conclus. La voie du mandatement d'un salarié sera toujours ouverte, mais elle constituera une faculté, non un préalable obligatoire.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Nous souhaitons également obliger les partenaires sociaux qui concluent un accord de branche à prévoir systématiquement des stipulations spécifiques pour les petites entreprises. Lorsqu'un employeur demandera un renseignement à l'inspection du travail, il devra obtenir une réponse dans un délai de deux mois. De même, le dispositif de provision pour risque de contentieux prud'homal doit être étendu des TPE aux entreprises employant moins de cinquante salariés et peut-être même 100, si le seuil est modifié.

Nous vous proposerons également de réintroduire, dans le texte, le barème impératif prévu pour les indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, car ce dispositif sera très utile dans les petites entreprises.

M. Michel Forissier, rapporteur. – La relance de l'apprentissage représente un axe important de nos réflexions. Nous vous proposerons de nombreux amendements qui reprennent les principales dispositions de la proposition de loi visant à faire de l'apprentissage une voie de réussite, déposée en février dernier par Élisabeth Lamure et moi-même. La création d'un pacte national pour l'apprentissage, avec notamment les régions volontaires, nous semble indispensable pour piloter au niveau national cette politique publique, sans remettre en cause les acquis de la décentralisation. Un tel pacte existe en Allemagne et ne pose pas de problème aux Länder. Le suivi de la mise en œuvre de ce pacte, non contraignant juridiquement, sera assuré par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) afin d'éviter la création d'une structure ad hoc.

Soucieux d'améliorer l'orientation des élèves vers l'apprentissage, nous prévoyons également de renforcer l'implication des centres de formation d'apprentis et des branches professionnelles, de sensibiliser les enseignants au monde de l'entreprise et d'encourager la découverte des métiers au lycée. Les maîtres d'apprentissage devront être formés pour exercer leurs missions et participer davantage aux jurys qui délivrent les diplômes d'apprentis. Nous envisageons par ailleurs de moduler la durée du contrat d'apprentissage en fonction de la formation initiale de l'apprenti et de supprimer le critère de l'âge pour fixer la rémunération de l'apprenti, afin de tenir compte des nombreux jeunes qui se tournent vers l'apprentissage après une première orientation insatisfaisante.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Le dernier axe de nos réflexions vise à mieux protéger la santé des salariés. La réponse apportée par le Gouvernement aux difficultés bien connues de la médecine du travail dans notre pays témoigne d'un esprit de résignation que nous ne pouvons accepter. Le projet de loi tient pour acquis le déclin démographique des médecins du travail, sans répondre au véritable problème, le manque d'attractivité de cette profession. Une réflexion approfondie sur le statut du médecin du travail, les conditions d'exercice, la formation et l'accès à cette spécialité, ainsi que sur les liens avec la médecine de ville aurait dû être engagée. Si rien n'est fait, les effectifs seront divisés par deux d'ici 2030 : il y aura alors moins de 2 500 médecins du travail et il n'y a aucune raison pour que cette décroissance s'arrête ensuite !

Il est difficile à ce stade d'apprécier la portée des nouvelles règles relatives à la visite d'aptitude des travailleurs soumis à un « suivi renforcé ». Nous ne connaissons ni le périmètre des travailleurs concernés, ni le délai dans lequel aura lieu la visite d'information et de prévention. C'est pourquoi il est indispensable de maintenir le principe de la visite d'aptitude tout en prévoyant qu'une visite d'information et de prévention sera possible à titre dérogatoire, lorsque la nature du poste auquel le travailleur est affecté le permet. C'est une sorte d'inversion de la hiérarchie... des priorités.

En ce qui concerne l'inaptitude et la portée de l'obligation de reclassement, la plupart des modifications envisagées par le Gouvernement vont dans le sens d'une plus grande cohérence. Nous vous proposerons néanmoins plusieurs amendements pour arriver au meilleur équilibre possible entre la garantie des droits des salariés et la simplification de la vie des entreprises.

Je terminerai en soulignant les contradictions dont souffrent les dispositions introduites par l'Assemblée nationale qui visent à modifier la gouvernance des services de santé au travail. Nous vous proposerons de les supprimer car elles n'ont fait l'objet d'aucune concertation et sont totalement incohérentes avec les missions imparties aux instances concernées.

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – *Ce texte ne constitue ni une régression sociale inacceptable, ni un choc positif de compétitivité. Touffues, parfois techniques et souvent caricaturées, ses dispositions sont, pour la plupart, pragmatiques. Nous vous proposons de redonner à ce texte l'ambition qui était la sienne avant les reculs opérés à l'Assemblée nationale et d'y imprimer la marque du Sénat – qui s'est déjà prononcé sur nombre des dispositions présentées – afin d'en faire véritablement le premier acte de la refondation du code du travail.*

Mme Catherine Deroche. – *Toutes mes félicitations à nos trois rapporteurs pour ce travail de titan, effectué dans les conditions que nous savons. Ils parviennent à nous présenter un texte équilibré. Ce projet de loi était intéressant dans sa version initiale, hélas depuis, ce n'est pas la marche en avant prônée par M. Macron, mais une marche en arrière constante.*

Comme sur la loi Macron, la loi Rebsamen et d'autres, notre groupe gardera la logique qui est la sienne. La France va mal et son décrochage se poursuit. Depuis 2012, les pays de l'OCDE ont connu une croissance deux fois supérieure à la nôtre et, fin 2015, le taux de chômage s'y élevait en moyenne à 6,8 % contre 10,4 % chez nous. Enfin, notre pays a créé 40 000 emplois salariés marchands en 2015, pendant que l'Italie en créait 200 000 et l'Allemagne plus de 300 000. Nos entreprises ont besoin de plus de souplesse et le marché du travail doit être fluidifié, comme l'a conclu le rapport Combrexelle. Nos propositions ont pour seul but de parvenir à un équilibre entre les intérêts des salariés et ceux des entreprises et nous ne proposerons pas un texte caricatural, mais favorable à la vie de nos entreprises et de nos salariés. Nous maintiendrons ou rétablirons les dispositions initiales du projet de loi qui allaient dans la bonne direction et nous supprimerons tout ce qui complique le système et crée des contraintes pour les entreprises. Le Gouvernement et sa majorité ont, à force d'atermoiements, fini par compliquer encore ce qu'ils voulaient simplifier ; la surtaxe des contrats à durée déterminée a été un grand moment surréaliste. Il en va de même avec le compte engagement citoyen, le compte pénibilité, la garantie jeune, les accords offensifs ou défensifs...

Nous souhaitons améliorer ce texte pour les entreprises en faisant des propositions sur les seuils, sur les contrats de travail, sur la négociation du temps de travail, sur l'apprentissage, sur l'intéressement et la participation. Nous proposerons en outre des mesures en faveur des personnes en situation de handicap. M. Philippe Mouiller défendra plusieurs amendements en ce sens. Nous voulons un texte d'équilibre pour les entreprises et les salariés.

M. Dominique Watrin. – *Nous ne partageons pas le contenu du rapport, ce qui ne retire en rien à la qualité des rapporteurs ni à l'intense travail d'audition qui a été mené ces dernières semaines. J'ai participé à certaines d'entre elles et j'ai trouvé enrichissants les échanges que nous avons eus avec les divers intervenants.*

Sur le fond, nous ne sommes pas surpris par vos conclusions, messieurs les rapporteurs : vous ne remettez pas en cause la nouvelle architecture du droit du travail, qui donne la primauté aux accords d'entreprise sur les accords de branche et les contrats de travail. Vous proposez même de remettre en cause plus profondément la protection des salariés en matière de licenciements économiques et le statut des saisonniers. Vous voulez en revenir au texte initial : vous approuverez sans doute la possibilité d'accroissement du temps de travail sur douze semaines ou le renforcement du pouvoir unilatéral des chefs d'entreprise, notamment en ce qui concerne les forfaits jours, alors que notre pays a été condamné par les instances européennes puisque certains cadres travaillent plus de 45 heures par semaine.

Comme vous l'avez dit, l'inversion de la hiérarchie des normes était déjà engagée. M. Fillon en 2004, M. Bertrand en 2008, M. Warsmann en 2012... Vous ne proposez pas de supprimer l'article 2, véritable colonne vertébrale de ce texte. Mme la ministre du travail nous a dit que nous ne savions pas le lire mais nous avons très bien compris de quoi il s'agissait. Quand le ministre Vidalies pense rassurer les routiers en leur disant qu'ils ne risquent rien et que leurs heures supplémentaires seront toujours payées 25 % et non pas 10 % puisqu'ils bénéficient d'un décret spécifique, il avoue du même coup que pour tous les autres salariés, il suffira d'un accord d'entreprise pour modifier la donne. Le chômage massif pèsera lourd lors des négociations.

Vous approuvez aussi le non-paiement de certaines heures supplémentaires avec le lissage jusqu'à trois ans de l'organisation de la durée du travail. Entre vos propositions et ce projet de loi, la matrice est identique : c'est le programme du Medef et les recommandations de la Commission européenne.

Nos collègues du groupe socialiste ne pourront en aucun cas se prévaloir d'un quelconque équilibre du projet de loi : leur responsabilité est d'aider le Gouvernement à sortir du déni de réalité dans lequel il s'est enfermé. Ainsi, l'article 11, que la droite ne remet pas en cause, traite des accords de préservation et de développement de l'emploi, qui se traduisent par de nouveaux sacrifices pour les salariés, en termes de productivité, de flexibilité, de rémunération, de durée de travail, alors que les actionnaires et les PDG ne font aucun geste. Au final, nous nous retrouvons avec la suppression de 13 % des effectifs chez Renault et entre 7 500 et 12 500 suppressions d'emplois chez PSA. Or, l'article 11 va encore plus loin, y compris pour les entreprises qui ne connaissent pas de difficultés économiques.

Mme la ministre nous oppose que les syndicats ne signeront jamais des accords défavorables aux salariés, mais ce projet de loi ne prévoit-il pas que des syndicats minoritaires pourront contourner l'opposition de syndicats majoritaires ? Quid du référendum d'entreprise ?

Pour toutes ces raisons, nous voterons contre ce rapport et contre ce projet de loi qui est rejeté par deux des trois plus grandes organisations syndicales et par une majorité de Français selon les sondages.

Mme Nicole Bricq. – *M. Lemoyne se demande s'il s'agit d'une réforme structurelle ou d'un DDOS : c'est une réforme structurelle, assurément, car ce texte concerne les conditions de travail, c'est à dire la vie concrète des salariés. Toutes les grandes lois du travail ces trente dernières années ont été le fait de la gauche : les lois Auroux de 1982 et les lois de 1998 et 2000.*

Nos rapporteurs ont consacré beaucoup de temps au contexte mais parlons du texte. La question primordiale est de savoir quelle place donner à la négociation d'entreprise. Ce projet de loi concerne les rapports sociaux au sein de l'entreprise, selon la taille de celle-ci. La logique est aussi de renforcer par des droits nouveaux les moyens des représentants des salariés, afin de créer un rapport de force plus favorable aux salariés.

En outre, ce texte prépare le marché du travail aux mutations sociétales et technologiques qui auront un impact sur toutes les entreprises. Nous assistons en effet à la montée de l'individualisation, de l'autonomisation au sein de l'entreprise et à de nouvelles formes de travail. Le télétravail et les plateformes prennent une importance considérable, or leurs salariés sont mal traités. Ces évolutions modifient les rapports sociaux dans l'entreprise, qu'il s'agisse des mutations technologiques ou de la mondialisation. Nous devons aider les individus à affronter dans de bonnes conditions ces évolutions. Ce sera chose faite grâce au compte personnel d'activité, « sac à dos » dont disposeront les salariés, mais aussi les indépendants, ou ceux qui veulent le devenir – et passer d'un statut à l'autre constitue une mutation profonde. Ce CPA prend en compte le parcours professionnel et le parcours de vie de chacun – ce que vous contestez lorsque vous voulez supprimer le compte d'engagement citoyen. Il s'agit bien d'une innovation sociale majeure.

Ce texte traite aussi des conditions de vie au travail. Le burn out est de plus en plus fréquent. Il faut construire une médecine du travail qui corresponde aux évolutions actuelles. Le groupe socialiste regrette que cette question ne fasse pas l'objet d'une grande loi mais soit traitée de façon parcellaire au fil des textes, et ce depuis des années.

Ce texte traite aussi de la jeunesse. Là encore, une grande loi aurait été nécessaire. Le droit à la formation, avant même de s'engager dans la vie active, est néanmoins une avancée considérable. Oui, il s'agit bien de réforme structurelle ! Nos rapporteurs veulent traiter ce texte comme un DDOS. Le président Retailleau a dit hier que le Sénat voulait « tendre la main au Gouvernement ». Mais j'ai lu la proposition de loi de M. Chatillon, qui n'est pas signée par les rapporteurs - habileté ? - et j'ai aussi étudié les amendements de nos trois collègues au projet de loi. Ils remettent en cause la durée légale du travail et divers acquis sociaux. Le travail de démolition se poursuit ; les amendements des rapporteurs ou des groupes de la majorité ne s'inscrivent pas dans la logique du texte. Vous dites que vous voulez en revenir à la version initiale du texte, mais s'agit-il du texte adopté par le conseil des ministres ou du texte qui nous arrive avec les 760 amendements présentés par les députés socialistes, acceptés par le Gouvernement, et dont vous ne tenez pas compte ? Vous avez le droit d'être habiles mais la ficelle est un peu grosse : c'est une véritable corde de marin ! Ce n'est pas ainsi que vous arriverez à bon port. Vous refusez d'aller de l'avant dans le monde actuel.

Mme Pascale Gruny. – *J'ai confiance dans nos rapporteurs et dans leur volonté de produire un texte équilibré. En matière de médecine du travail et de pénibilité, il est essentiel de faire de la prévention : voilà pourquoi le médecin du travail doit être au cœur du système. Bien sûr, on manque de praticiens, mais cela ne doit pas orienter nos choix de législateur. Les gens sont fragiles. On parle de nombreux burn out dans les entreprises : ces événements sont multifactoriels, avec des aspects professionnels et des aspects privés. Seul le médecin du travail est en position de gérer cela. Selon moi, la visite médicale d'embauche joue un rôle primordial. Si elle est abandonnée, quelle sera la responsabilité de l'employeur s'il recrute une personne finalement inapte à travailler dans son entreprise ? Enfin, le compte d'engagement citoyen doit impérativement être simplifié. De toute façon, il n'a pas sa place dans un texte qui porte sur le travail.*

Mme Hermeline Malherbe. – *L'intervention de Mme Bricq était juste et complète. Évitions de répéter les postures qui ont parfois bloqué le dialogue dans les auditions. Restons-en au texte. C'est en rappelant la valeur du dialogue social et le caractère structurel des mesures proposées que nous avancerons. Je suis déçue par les propositions sur l'apprentissage. Certaines initiatives dans certaines régions ont été des réussites : pourquoi ne pas davantage s'en inspirer ?*

M. Michel Amiel. – Au sujet de l'article 44, il est difficile de maintenir le principe de la visite d'aptitude quand on sait que la médecine du travail est une espèce en voie de disparition : 50 % des postes offerts ne sont pas pourvus. Ouvrir le numerus clausus ne servirait à rien. Mme El Khomri a commandé un rapport sur les incitations qui pourraient rendre cette profession plus attirante. Un médecin du travail est mieux payé qu'un médecin en exercice libéral – rapporté au nombre d'heures effectuées. Mais il n'est pas indépendant et surtout, il ne peut prescrire. Maintenir une visite préalable à l'embauche qui n'est jamais effectuée n'aurait pas de sens, mieux vaut une réelle visite d'information et de prévention, quitte à prévoir une visite d'aptitude pour les professions à risque. Raccourcir de 4 ans à 2 ans la durée du statut de médecin collaborateur auprès du médecin titulaire, engager une réflexion sur les pratiques avancées des professions paramédicales susceptibles de réaliser les visites de prévention (infirmières, psychologues, etc.), telles sont les pistes pour donner de la force au nouveau dispositif. On ne pourra pas non plus faire l'économie d'un texte consacré à la médecine du travail.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe, rapporteur général. – J'ai apprécié la tonalité réformiste du rapport. La refonte de cette loi ne trahit pas l'inspiration initiale du Gouvernement et il n'y a pas de hiatus fondamental entre les positions que certains défendent à gauche et les propositions que nous formulons. L'entreprise est avant tout une communauté d'hommes : nous avons su tenir compte de ce principe essentiel.

L'article 2, pivot de cette loi, introduit la fameuse notion de flexibilité, grâce à laquelle la France sera enfin en harmonie avec l'ensemble des pays de l'OCDE. À voir le bilan en termes d'emplois, dressé dans certains de ces pays, il était nécessaire de revoir nos a priori. Quant au fait que l'article sanctuarise l'inversion de la hiérarchie des normes en faisant peser la balance du côté de l'entreprise, tout a été dit. L'article 10 prévoit qu'il faudra l'accord de 50 % du personnel. C'est important. Je suis très attaché à la négociation d'entreprise, à condition qu'elle soit légitime. Pourriez-vous expliciter les raisons pour lesquelles certains considèrent qu'il sera difficile de signer des accords à 30 % ? Vous préférez considérer, à l'inverse, que c'est la possibilité d'opposition des syndicats représentant plus de 50 % du personnel qui légitime un accord d'entreprise. Mieux vaudrait une démarche positive. Les TPE et PME n'ont pas été oubliées, même si elles n'ont pas de représentants du personnel. On compte un million d'entreprises de moins de 10 salariés. L'Union professionnelle artisanale (UPA) tient à maintenir l'accord de branche. Il faudra bien préciser que le texte ne s'y oppose pas.

La loi de 2008 a déjà introduit de la souplesse dans la durée du travail. Il n'y a rien de nouveau. Faut-il vraiment légiférer pour ramener la durée du travail à 39 heures en cas de non-accord ?

Enfin, on gagnerait à revoir la répartition des tâches si l'on veut améliorer l'efficacité de la médecine du travail. Les services sont composés de personnel paramédical, de médecins, de psychologues. Tous ont pour mission collective d'assurer la prévention et le contrôle des salariés. Même si peu d'étudiants s'engagent dans cette voie, peut-être faut-il revoir l'organisation de la médecine du travail...

M. Olivier Cadic. – Je m'associe aux félicitations que mes collègues ont adressées aux rapporteurs. Les propositions sont équilibrées et raisonnables ; mais ce texte ne sera pas la refonte du code du travail qu'attendent nos compatriotes.

Il faudra clarifier et améliorer les propositions en matière de licenciement économique. La France et l'Italie sont les derniers pays de l'OCDE à autoriser les juges à se prononcer sur le licenciement économique. Grâce aux dispositions du présent texte, nous passerions de dernier à dernier ex aequo, c'est un progrès limité ! Nous sommes aussi dans le dernier wagon du train européen pour ce qui est de la flexibilité du droit du travail. Le texte initial du Gouvernement avait pour ambition d'avancer d'un wagon ; celui de l'Assemblée

nationale nous a ramenés en queue de train, avec des discussions sur la place dans le compartiment. Les rapporteurs souhaitent rétablir le niveau du texte initial. C'est dire combien nos entrepreneurs devront patienter avant de disposer d'un environnement compétitif par rapport aux pays voisins. Je regrette que nous n'avancions pas plus vite. Ce texte est la première étape sur un long chemin.

M. Jean Desessard. – *Je salue le travail de notre trio de rapporteurs. Sans vouloir les vexer, je m'adresserai d'abord à Nicole Bricq qui a porté la parole du Gouvernement.*

Mme Nicole Bricq. – *Non !*

M. Jean Desessard. – *Que le Gouvernement ne compte pas sur moi pour voter des lois pareilles. Selon Nicole Bricq, ce texte porte une réforme structurelle qui marquera le quinquennat. Comment peut-elle défendre aussi férocement l'article 2 sur l'inversion des normes ? Je soutiens l'économie sociale et solidaire, les sociétés coopératives de production, la prise de responsabilités par les salariés, pour peu que chacun puisse en tirer profit. En réalité, les efforts fournis par les salariés en matière de conditions de travail ou de durée du temps de travail ne leur rapportent rien. Le profit n'est pas partagé équitablement, au contraire, l'écart se creuse entre les salaires les plus faibles et les salaires les plus hauts. L'inversion des normes risque d'aiguïser la concurrence entre les entreprises : celles qui seront en mesure d'imposer des conditions défavorables à leurs salariés entraîneront les autres dans le dumping social – celui-là même que l'on dénonce au niveau européen. Les actionnaires sont tout puissants et nous ne vivons pas dans ce monde rêvé où les chefs d'entreprises joueraient le jeu de la coopération avec les salariés. Sans règles au niveau des branches, les actionnaires imposeront leur loi. Cet article 2 est loin d'être un progrès pour les salariés comme Mme Bricq le laisse entendre.*

Mme Catherine Génisson. – *Je salue le travail important des rapporteurs. Plus qu'un article, la médecine du travail mériterait un texte de loi à part entière. La faculté devrait revaloriser l'enseignement de la médecine du travail plutôt que d'en faire le deuil car il s'agit d'un exercice fondamental de la médecine en France. Il faut être réaliste : l'équipe pluridisciplinaire et les pratiques avancées verront le jour. La visite d'information et de prévention –obligatoire– à l'embauche pourrait être supervisée, et non effectuée, par le médecin. Celui-ci conserverait l'appréciation de l'aptitude à occuper le poste proposé, même quand celui-ci n'est pas à risques. Nous devrions trouver un consensus sur ce point.*

En revanche, je m'élève contre l'intervention de la médecine libérale dans le cadre de la médecine du travail. Il y aurait un risque de conflit d'intérêts majeur. La loi de 2004 portant réforme de la sécurité sociale interdit l'accès au dossier médical personnalisé aux médecins du travail et aux médecins des systèmes assuranciers.

Mme Annie David. – *Je suis d'accord avec Dominique Watrin. Je conteste ce que nous ont dit les rapporteurs au sujet des saisonniers. La législation actuelle n'est pas du tout satisfaisante. Un groupe de travail s'est réuni récemment sur le sujet. Je regrette d'avoir été la seule sénatrice à y participer, tout comme je regrette que les députés socialistes et radicaux aient été les seuls à répondre à l'appel. La reconduction des contrats pose un vrai problème pour les 2 millions de salariés concernés sans lesquels une grande partie de l'économie touristique mais aussi agricole ne pourrait pas tourner. Il aurait fallu traiter de la reconduction des contrats, du logement, du transport,...*

Quant à la médecine du travail, le Gouvernement aurait dû reprendre les dispositions du troisième plan santé au travail au sujet de la prévention, de l'amélioration de la qualité de vie au travail et du dialogue social dans les TPE et les PME. Je regrette le manque d'ambition de l'article 44 et je ne partage pas la philosophie de ce texte.

Mme Laurence Cohen. – Quelles que soient nos positions sur cette loi, nous avons tous fourni un gros travail, contrairement à ce que Mme la ministre veut croire. Nous ne sommes pas sur des postures figées ; nos points de vue divergents ont leurs fondements. Je déplore le sort que ce texte fait aux femmes. Lorsqu'elle était ministre des droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem avait imposé une norme de 24 heures minimales par semaine, sauf dérogation, pour l'aménagement de temps partiels courts. Depuis, 60 branches ont négocié pour contourner cette loi, certaines passant à 17 heures minimales. En quoi est-ce une avancée pour ces milliers de femmes qui se retrouvent à exercer des miettes d'emplois ?

Des mesures dérogatoires existent depuis longtemps pour l'aménagement du temps de travail. Or, ce texte généralise les possibilités d'allongement de la durée maximum de travail, élargit le principe de remise en cause de la majoration des heures supplémentaires -sauf pour les routiers- et prend toute une série de mesures qui fragilisent les temps partiels. Le temps de travail est le facteur le plus discriminant entre les femmes et les hommes. Par conséquent, je désapprouve cette loi dont les femmes seront les premières victimes. Des lois ont été votées sur l'égalité professionnelle or, en tant que législateur, nous nous résignons trop souvent à ce qu'elles soient piétinées. Nous restons loin du compte.

M. Jean-Louis Tourenne. – Sous prétexte que la population n'est pas d'accord, il faudrait que cette loi ne voie pas le jour. Je n'ai jamais considéré que les politiques devaient être à la remorque de l'opinion. À eux de montrer la voie en faisant preuve de pédagogie. J'entends qu'on utilise dans ce débat un lexique qui est en désaccord avec l'idée que je me fais de la fonction sénatoriale. « Texte incohérent », « déséquilibré », « touffu », « esprit de résignation » : ces expressions n'apportent rien au débat, ne démontrent rien. Où est la rigueur scientifique de notre raisonnement ? Notre mission consiste à discuter d'un projet de loi ; les anathèmes ne sont pas de mise.

L'article 2, très contesté, opère une grande évolution pour ne pas dire une révolution en modifiant totalement la relation à l'intérieur de l'entreprise. Jusqu'à présent, cette relation s'établissait sur la base des accords de branche ou des conventions collectives, qui s'imposaient à l'employeur et ses salariés. Le texte propose d'impliquer les salariés dans les décisions qui les concernent. Encore faut-il qu'il y ait suffisamment de sujets ouverts à la négociation dans l'entreprise. Sinon, donner la primauté aux accords d'entreprise n'aurait aucun sens.

Ce projet de loi reste imparfait et le débat s'impose. Ceux qui l'ont engagé doivent accepter des modifications. Il n'est pas pour autant besoin de revenir à une version antérieure, qui n'a pas été négociée car il serait alors impossible de voter la loi.

Il me semble indispensable de définir la manière dont les efforts et les profits seront partagés entre les salariés, les actionnaires et les dirigeants des entreprises. Quant à la visite d'aptitude, il faut bien se rendre compte que l'employeur est en première ligne lorsqu'un salarié occupe un poste avec des répercussions en termes de santé. Autant on peut apprécier des inaptitudes physiques, autant il est difficile de repérer les inaptitudes psychiques. Un poste de réceptionniste ne conviendra pas à un salarié en difficulté dans ses relations avec les autres. D'où l'importance de donner à la médecine du travail les moyens de mettre en œuvre une visite où elle déterminera l'aptitude des salariés à occuper leur poste.

M. Yves Daudigny. – Je soutiens sans réserve l'intervention de Nicole Bricq, notamment sur l'article 2. En ce qui concerne la médecine du travail, s'en tenir au statu quo avec le maintien de la visite d'aptitude reviendrait à nier la réalité, soit 17 millions de visites non réalisées chaque année. Ce serait également refuser des mesures constructives. Je vous invite à ce sujet à lire le rapport du député Michel Issindou sur la prévention, publié en mai 2015. Enfin, je tiens à remercier les trois rapporteurs d'avoir ouvert les auditions à tous ceux d'entre nous qui désiraient y participer.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Pour l'essentiel, je suis d'accord avec Mme Bricq. C'est précisément parce qu'il s'agit d'une réforme structurelle que nous avons été quelques-uns à déposer des amendements sur l'article 2. Nous sommes à la croisée des chemins. Ce qui est en jeu, c'est un siècle de construction du code du travail. Nous ne ferons pas avancer les choses en nous archoutant sur des positions de principe. Le compte personnel d'activité (CPA) est une révolution. Pour l'avoir expérimentée dans ma commune, je mesure l'importance de la garantie jeunes. La généralisation et les protections concernant les travailleurs déplacés sont également de bonnes mesures.

L'article 2 ne recueille pas d'accord très général. Au fil des auditions et de nos discussions avec les organisations syndicales, nous avons constaté beaucoup d'inquiétudes parmi les salariés mais aussi les patrons de PME. Les salariés craignent à juste titre l'inversion des normes : dans les précédentes lois, les dérogations étaient très précisément encadrées et limitées. Quant aux PME, c'est leur avenir qui est menacé. En effet, les grands donneurs d'ordres financent également des petites entreprises, ce qui alimente au moment des appels d'offres une concurrence qui pénalisera les petites entreprises traditionnelles à caractère familial.

Nous avons proposé des amendements sur les articles 2, 10, 11 et 30. Sur l'article 2, nos amendements vont de la suppression à l'adaptation, puisque 28 de mes collègues ont été d'accord pour proposer une piste médiane qui consiste à garantir la primauté de l'accord de branche tout en laissant ouverte la possibilité d'un accord d'entreprise sous le contrôle de la commission paritaire de branche.

Mme Élisabeth Doineau. – Je remercie les rapporteurs qui ont avancé prudemment et avec beaucoup de volonté dans une actualité difficile. Le Sénat a l'occasion d'affirmer son importance en tenant un débat que l'Assemblée nationale n'a pas pu porter. Ce texte est intimement mêlé à son contexte. À chaque heure écoulée, six entreprises meurent. Celles qui se créent le font de l'autre côté de la frontière. Gardons en tête cette réalité.

Nous sommes tous favorables à ce que les salariés puissent s'exprimer et recueillir les fruits de leur travail. M. Desessard défend l'autonomie des salariés : mais la première manifestation de leur autonomie, c'est de créer leur entreprise ! Quand ils le font, ils se heurtent à la lourdeur du dispositif et à des charges décourageantes. La France doit retrouver sa compétitivité et offrir à ses jeunes la possibilité de créer ici leur entreprise. Le terrain n'est pour l'instant pas très fertile.

M. Jean-Marie Morisset. – Je remercie nos rapporteurs. À faire la synthèse des quatre versions du texte, l'exercice était difficile. Je soutiens sans réserve la position de Catherine Deroche. Quelle est la position des rapporteurs sur la validation des accords et le référendum prévus à l'article 10 ? Le texte indique que la généralisation prendrait effet au 1^{er} septembre 2019 et qu'un bilan serait effectué au 31 décembre 2018. Où est la logique des dates ? En ce qui concerne la représentativité patronale, le texte prend-il en compte l'accord du 2 mai dernier ?

M. Georges Labazée. – Merci aux rapporteurs. Je suis toujours méfiant à l'égard de modifications introduites dans la loi par le biais de véhicules législatifs différents. Ainsi, la question des travailleurs détachés a d'abord été abordée dans des ordonnances du Gouvernement transposant des directives européennes relatives à la commande publique. Le Sénat a publié un rapport sur le sujet. Je souhaiterais que vous nous rassuriez : les nouvelles mesures sont-elles en cohérence avec celles qui figurent dans ces ordonnances ?

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Les auditions que nous avons menées ont parfois donné lieu à des échanges inattendus : points de convergence avec les représentants d'une grande centrale syndicale qui s'oppose au texte, humour de Raymond Soubie. Nous avons eu l'occasion de joindre l'utile à l'agréable !

Je rends un hommage appuyé à Catherine Deroche. L'article 11 est très directement inspiré de dispositifs qu'elle avait portés par voie d'amendement lors de l'examen de la loi Macron. Sa constance et sa persévérance ont payé.

En 1982, lorsque les lois Auroux ont été votées, des ministres communistes siégeaient au Gouvernement. La logique de l'inversion des normes s'est acclimatée petit à petit et il ne s'agit pas de faire un saut dans l'inconnu. Les branches conserveront un rôle majeur et ne seront pas déconsidérées du jour au lendemain.

Je suis heureux de constater la conversion de Mme Bricq à la philosophie de l'article 2, porté en germes par la loi 2008, qui n'avait alors pas trouvé grâce aux yeux de l'opposition du Sénat. Moins on est dans la posture, plus on favorise la recherche d'équilibres concrets. On nous dit qu'avec nos amendements nous n'arriverons pas à bon port. Nous ne sommes pourtant pas les plus mal barrés pour l'instant !

Monsieur Vanlerenberghe, nous sommes entrés sans a priori dans le débat sur les conditions de validité des accords. Au fur et à mesure des auditions, en entendant des partenaires sociaux, des représentants de salariés ou d'employeurs, et des praticiens, nous nous sommes rendu compte que la marche des 50 % était particulièrement haute. Pour donner sa chance au texte, nous avons préféré en rester aux termes actuels, étant entendu qu'il faudra un jour atteindre les 50 %, car c'est le sens de l'histoire.

Olivier Cadic souhaite un texte plus ambitieux. Nous essaierons d'aller dans son sens. Monsieur Desessard, il est toujours difficile de réconcilier deux points de vue opposés. À chacun de trouver son équilibre dans l'accord trouvé. Je partage tout à fait la philosophie d'une autonomisation croissante avec un certain nombre de droits attachés à la personne. Elle est sous-jacente à la révolution copernicienne que propose l'article 2.

Madame Cohen, on nous a vendu un temps partiel encadré, alors qu'en réalité on prévoit beaucoup de dérogations. Soyons francs et n'essayons pas de berner les salariés. Nous réécrivons l'article par cohérence et pour ne pas vendre du vent.

Je ne peux qu'acquiescer au constat que fait M. Tourenne sur le manque de pédagogie qui entoure ce texte. Nous consacrerons le rôle de la branche dans l'article 13 et nous y intégrerons l'amendement « sentinelle » de M. Sirugue.

Yves Daudigny nous a accompagnés dans les auditions. Je salue sa constance, malgré nos désaccords. Monsieur Godefroy, l'étude d'impact produite par le Gouvernement montre que les normes fixées par les branches sont dans certains cas peu adaptées au fonctionnement d'une petite entreprise. La branche consacre parfois le droit du plus fort, surtout quand des poids lourds y imposent leurs règles, obligeant ainsi les PME à s'adapter. On les aiderait à ne pas subir la loi du plus fort en introduisant de la souplesse pour tenir compte de la réalité du terrain.

Comme Mme Doineau, j'aimerais avoir des entreprises agiles, dont les charges sont proportionnées, sans quoi on décourage les entrepreneurs. Monsieur Morisset, nous amenderons les articles relatifs à la validation des accords pour allonger les délais. Un bilan était prévu en 2018 pour une application immédiatement après, en 2019 : cela sera supprimé.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Oui, le texte du Gouvernement manque encore d'ambition. Entre l'idéal et ce qui est possible à courte échéance, le choix du pragmatisme est de fixer des obligations de résultat et non d'objectifs.

Je rappelle que l'inversion de la hiérarchie des normes est une possibilité et non une obligation. L'article 2 offre une liberté de choix du niveau de négociation. Sur le plan pratique, la branche restera prédominante dans de nombreux domaines. Dans certaines professions, notamment dans les TPE et PME, les règles sont définies par la branche. C'est la position de la CGPME, de l'Union professionnelle artisanale – que ne refuse pas le Medef. Il s'agira soit d'accords de branche, soit d'accords d'entreprises préfabriqués par la branche- de quoi relativiser les antagonismes.

M. Tourenne évoque l'implication des dirigeants et actionnaires. Nous introduisons dans le texte un encouragement supplémentaire à ce que les entreprises de plus de 50 salariés aient un dispositif d'intéressement ou de participation. Une telle obligation pour toutes les entreprises de plus de dix salariés, souhaitable dans le principe, n'est pas opportune dans le contexte actuel. Le partage des bénéfices et des résultats de l'entreprise doit bénéficier à tous les salariés. Intéressement et participation doivent être encouragés. L'effort des actionnaires et dirigeants de TPE-PME et d'ETI se mesure en terme de prise de risque ; ce sont eux qui assument la totalité des pertes éventuelles, c'est la contrepartie des dividendes.

Concernant la médecine du travail, nous pouvons sans doute converger. Nous avons souhaité contrecarrer l'image, donnée par le Gouvernement, que l'on s'adapte à la baisse de la démographie médicale. Le texte gouvernemental prévoit une visite d'aptitude et un suivi renforcé pour certains publics, non définis – ce qui signifie en creux que le suivi serait « allégé » pour d'autres. Nous conservons le principe d'une visite d'aptitude, quitte à ce que les personnes les moins sensibles relèvent du régime dérogatoire. Gardons une ambition pour la médecine du travail ! Nous pourrions toujours amender notre proposition pour qu'elle reste opérationnelle. Le signal donné à la société est important. On demande un certificat médical pour pratiquer un sport. Serait-ce plus pénible, plus risqué que de travailler ? Réaffirmons l'universalité de la médecine du travail, qui a un rôle d'information et de conseil mais aussi de prévention et d'adaptation du poste de travail.

Sur les travailleurs détachés, nos propositions s'inscrivent dans la continuité des textes déjà votés et du projet de loi initial : il s'agit de renforcer les sanctions contre ceux qui ne respectent pas la loi, ce qui peut avoir des incidences sur l'accès aux marchés publics.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Chaque groupe politique a affûté ses positions ; il est sain pour la démocratie que nous disposions de repères. Toutes les dispositions que je proposerai reposent sur des études sérieuses, non sur du micro-trottoir. Nous avons auditionné les organisations concernées à plusieurs reprises, sur la proposition de loi visant à faire de l'apprentissage une voix de réussite comme sur le projet de loi ; leurs positions sont évolutives, mais je me réjouis que tout le monde prenne ce texte au sérieux.

Madame Bricq, vous avez qualifié notre stratégie de cordage, plus que de ficelle. Mais vos arguments ressemblent plutôt à un gros câble d'amarrage de pétrolier !

Mme Nicole Bricq. – C'est important, dans la période actuelle !

M. Michel Forissier, rapporteur. – Ne vous en déplaise, la majorité sénatoriale n'est pas le bras armé du Medef mais représente tous les corps sociaux de la France. Je dirige une PME. Si l'on veut des entreprises compétitives au plan européen, le code du travail ne peut rester sur les principes qui le régissaient au moment de sa conception.

Hier, lors de la réunion à Matignon de la commission nationale de lutte contre le travail illégal, où je représentais le Sénat, il a été rappelé qu'il y a autant de Français travaillant à l'étranger que d'étrangers travaillant en France. Il ne s'agit pas d'interdire le détachement mais de le réglementer par une législation propre à chaque État membre et pas seulement par les directives européennes.

Mme Malherbe a posé une bonne question sur l'apprentissage. Des expérimentations sont menées dans les régions. Elles réussissent car elles sont menées avec conviction et portent sur de petits nombres. Mais les résultats ne sont pas forcément transposables à l'échelle nationale. Nous proposons un pilotage national avec un pacte commun, chaque région disposant de marges de manœuvre pour des adaptations au plus près du terrain.

Nul doute que le débat sera riche, compte tenu de la qualité de nos nombreuses auditions. Je reste persuadé que le code du travail entre trop dans les détails et ne laisse pas assez de possibilités aux accords locaux - même si je comprends que cette position puisse en gêner certains, idéologiquement...

EXAMEN DES AMENDEMENTS

M. Alain Milon, président. – En application de l'article 28 ter du Règlement, les amendements n^{os} 59, 325, 93, 94 et 309 ont été déclarés irrecevables au titre de l'article 40 de la Constitution.

Les amendements n^{os} 59, 325, 93, 94 et 309 ont été déclarés irrecevables.

Article 1^{er}

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n^o 260 supprime la commission chargée de proposer une refondation de la partie législative du code du travail au motif qu'elle dessaisirait le Parlement. Or cette commission n'a qu'un rôle de proposition : le Gouvernement soumettra ensuite sa copie au Parlement, qui décidera in fine. Avis défavorable.

L'amendement n^o 260 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Notre amendement n^o 91 réécrit l'article 1^{er}. Le 9 septembre dernier, lors de la remise du rapport de M. Combrexelle, le Premier ministre a insisté sur la nécessaire simplification du code du travail. Nous reprenons les missions que le Gouvernement confiait à cette commission et apportons certaines précisions pour que le Parlement puisse suivre ses travaux. Nous auditionnerons son futur président. Nous inscrivons en outre dans la loi le principe de tendre au respect de la parité. Enfin, la commission pourra faire des propositions qui ne sont pas à droit constant, que le Gouvernement retiendra ou non. Autant que les experts puissent faire des suggestions.

Mme Nicole Bricq. – Je suis défavorable à cette réécriture, qui n'est pas neutre. La délégation aux droits des femmes s'est battue pour que la parité soit impérative ; se contenter de « tendre à la parité » ne me convient pas.

M. Dominique Watrin. – Je ne suis pas d'accord avec ces orientations mais vous nous donnez raison ! L'amendement précédent insistait bien sur la nécessité de fixer un cadre à cette commission, autre que celui proposé par le projet de loi...

M. Olivier Cadic. – Nous avons évoqué la possibilité de raccourcir le délai de deux ans accordé à la commission, vu l'urgence pour les entreprises. Ne serait-il pas également opportun de rappeler le référentiel des directives européennes, afin de ne pas sur-transposer le droit communautaire ?

M. Jean-Pierre Godefroy. – « La commission de refondation présente, pour chaque partie du code du travail, l'intérêt d'accorder la primauté à la négociation d'entreprise ou à celle de branche » ? Voilà qui m'inquiète. Vous ouvrez beaucoup plus largement !

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – C'est tout l'inverse que nous souhaitons. Le projet de loi se focalise sur la durée du travail. Sur les autres points, nous ne voulons pas préjuger du rôle respectif de l'entreprise ou de la branche. Dans certains domaines, la branche sera l'échelon le plus pertinent ; la commission doit l'avoir en tête.

La petite souplesse que nous introduisons ne remet pas en cause le principe de la parité.

Monsieur Cadic, l'objectif de simplification sera pris en compte, y compris par rapport aux règles européennes, nous le dirons dans l'hémicycle. Monsieur Watrin, la feuille de route que nous donnons à la commission ne préjuge pas de la suite : le Gouvernement et le Parlement décideront. M. Desessard propose une autre méthode, calquée sur le Grenelle de l'environnement, et un délai d'un an. Peut-on espérer aboutir en un an ? L'article 2 modifie 155 articles du code du travail – qui en comprend 4 000 ... Deux ans, ce n'est pas du luxe.

L'amendement n° 91 est adopté.

Les amendements nos 337, 148, 227, 45, 75 et 46 deviennent sans objet.

L'article 1^{er} est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 1^{er}

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *L'amendement n° 147, qui prévoit un rapport sur la simplification du code du travail, est satisfait par notre réécriture de l'article 1^{er} qui prévoit un point d'étape de la commission devant le Parlement six mois après l'adoption de la loi.*

L'amendement n° 147 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *L'amendement n° 149 gage la création d'une disposition dans le code du travail par la suppression d'une disposition obsolète. C'est l'esprit de l'article 1^{er} tel que nous l'avons rédigé ; l'amendement est satisfait.*

L'amendement n° 149 n'est pas adopté.

L'article 1^{er} bis est adopté sans modification.

Article 1^{er} ter

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *L'Assemblée nationale a introduit en première lecture quatre articles proposés par sa délégation aux droits des femmes. L'article 1^{er} bis assouplit le régime de la preuve pour harcèlement sexuel et moral pour l'aligner sur celui de la discrimination. Cet article devra être évoqué en séance à l'aune des éléments que nous a fait parvenir la Cour de cassation car il n'est pas neutre, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral.*

L'amendement n° 350 supprime les trois suivants. L'article 1^{er} ter impose d'inscrire dans le règlement intérieur de l'entreprise la définition des « agissements sexistes », notion introduite par la majorité sénatoriale dans la loi Rebsamen du 17 août 2015. L'article 1^{er} quater prévoit que les agissements sexistes sont pris en compte dans la politique de prévention des risques. L'article 1^{er} quinquies habilite le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à traiter de ces sujets. Le CHSCT traite déjà de facto des agissements sexistes. Cela dit, mieux vaut parfois écrire les choses. Nous aurons le débat en séance publique. Retrait ?

Mme Michelle Meunier. – *J'entends bien votre embarras. Des femmes sont victimes de violences, de souffrances, de traumatismes, ne l'oublions pas. Le groupe socialiste ne votera pas cet amendement.*

M. Daniel Chasseing. – *La notion d'agissement sexiste est définie à l'article 20 de la loi du 17 août 2015 comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Ces articles n'apportent rien, hormis des*

complications pour le chef d'entreprise si son règlement intérieur n'est pas précis – alors que tout est déjà dans la loi. Cela dit, je retire mon amendement.

Mme Laurence Cohen. – Je félicite M. Chasseing. Il faut maintenir dans le texte tout ce qui concerne la lutte contre les violences sexistes.

M. Daniel Chasseing. – C'est déjà dans la loi !

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Autant le harcèlement et la violence sont condamnables, autant on utilise certains termes de manière abusive. Selon le Larousse, le sexisme est une attitude discriminatoire fondée sur le sexe. Cela inclut l'obligation de parité, qui est une forme de discrimination positive... Prenons garde !

L'amendement n° 350 est retiré.

Les articles 1^{er} ter, 1^{er} quater et 1^{er} quinquies sont adoptés sans modification.

Article 2 A

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Les amendements nos 380 et 261 suppriment l'article 2 A. Vos rapporteurs sont en phase avec le groupe communiste ! Cet article, introduit par M. Sirugue à l'Assemblée nationale, donne aux branches un rôle de sentinelle. Nous le supprimons ici pour le déplacer à l'article 13, plus adapté.

M. Jean-Pierre Caffet. – Dans la même formulation ?

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Oui, dans la même formulation !

Mme Nicole Bricq. – Nous nous abstenons.

Les amendements nos 380 et 261 sont adoptés et l'article 2 A est supprimé.

Article 2

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Défavorable aux amendements de suppression nos 225, 262 et 331 : nous soutenons le Gouvernement ! Cela fait longtemps que notre majorité demande une primauté de l'accord d'entreprise ; nous l'avons votée en 2003, en 2004 et en 2008. Plus on est proche du terrain, plus les acteurs sont dans le concret et abandonnent les postures. Dans mon département, j'ai rencontré de nombreux délégués syndicaux qui sont heureux de participer à la réorganisation de leur entreprise aux côtés de l'employeur, même si, au niveau national, les mots d'ordre des centrales sont différents. Faisons le pari de la confiance !

M. Jean-Pierre Godefroy. – Cet article 2 bouleverse ce que sont le code du travail et les rapports sociaux depuis le début du vingtième siècle. Désormais, 95 % des salariés sont couverts par une convention collective. Les premières ont été signées en 1914 dans des entreprises fortement syndiquées, dans les mines ou le livre. Le 25 mars 1919, elles ont obtenu un statut légal. Le 24 juin 1936, sous le Front populaire, la loi leur a donné une portée contraignante. C'est toute l'histoire des rapports entre chefs d'entreprise et salariés, toute la construction du dialogue social qui est en jeu !

Le Medef est favorable à l'article 2 ? L'UIMM a été l'un des plus féroces partisans de l'accord de branche. Les TPE et PME y voient un bouclier les déchargeant de responsabilités qu'elles ne peuvent assumer. L'Unsa, syndicat dit réformiste, n'est guère favorable à cet article 2 ; la CFE-CGC a émis des réserves ; les représentants de l'économie sociale et solidaire aussi. Bref, nombreux sont ceux qui s'interrogent ! Il aurait fallu faire un nouveau tour de piste avant d'imposer cet article. L'inversion de la hiérarchie des normes pourra concerner tous les domaines couverts par le code du travail. J'y vois un manque de résistance à la pression européenne. C'est à nous de définir les règles de notre droit du travail ! Certains pays ont des

prestations sociales supérieures aux nôtres mais des conditions de représentativité syndicale complètement différentes, comme l'Allemagne. La comparaison ne tient pas.

M. Jean Desessard. – *Tous les salariés sont intéressés par la bonne marche de leur entreprise, dans l'Yonne comme ailleurs ! Mais il ne s'agit pas de ça et la majorité du patronat n'est pas prête à faire de la cogestion. Le patronat imposera sa propre vision qui conduira à un dumping social préjudiciable à l'ensemble des salariés. La droite et une partie du PS prônent l'adaptation des entreprises à la compétition internationale, par la baisse des coûts... Soit, mais ne dites pas que vous défendez les salariés ! Il faut des garanties pour les salariés, un encadrement des conditions de concurrence entre les entreprises.*

Mme Nicole Bricq. – *Le groupe socialiste a décidé hier de voter contre ces amendements de suppression. Nous préférons la suppléativité à la dérogation. Les grandes lois sur le temps de travail, y compris la loi Aubry, sont assorties de dérogations. En l'absence d'accord dans l'entreprise, l'accord de branche s'applique. En finir avec ces dérogations multiples simplifiera la vie des salariés et des entreprises.*

Mme Annie David. – *Je m'associe pleinement aux propos de Jean-Pierre Godefroy sur l'histoire du code du travail et des batailles menées par les salariés pour faire respecter leurs droits. Certes, il existe des dérogations, mais dans le cadre du code du travail et sur des points particuliers. La loi de 1982 ne s'appliquait qu'au temps de travail ; l'ordonnance du 16 janvier 1982 ne concernait que les effets sur les salaires du passage aux 39 heures.*

Dans toute entreprise existe un lien de subordination entre le salarié et l'employeur. Peser sur des salariés soumis aux fluctuations de l'emploi pour leur faire accepter l'accord le moins-disant ne va pas dans le sens de la protection des salariés. J'entends ceux qui appellent à prendre en compte la situation des entreprises. Les salariés ne sont pas suicidaires, ils veulent que leur entreprise continue à vivre ! Mais ils veulent être entendus, bénéficier de conditions de travail respectables. Il y a bien d'autres pistes à creuser avant d'inverser la hiérarchie des normes – comme plafonner les salaires ou encadrer les exonérations de cotisations patronales. Cette question sera au cœur du débat en séance.

Mme Hermeline Malherbe. – *Sans être convaincue par la rédaction de l'article 2, une partie du groupe RDSE souscrit à ce qu'il y ait davantage de dialogue au plus près des besoins. Pour nous, il n'y a pas inversion de la hiérarchie des normes, contrairement à certaines interprétations. Nous ne voterons pas la suppression de cet article mais il faut mieux protéger les salariés. L'objectif est de préserver leurs droits mais aussi leur emploi. Encadrons dans le temps le dialogue social afin d'éviter une concurrence déloyale entre les entreprises d'une même branche. Améliorons plutôt l'article.*

Mme Isabelle Debré. – *L'améliorer, oui ; le supprimer, non. Faisons donc confiance aux salariés, à leur bon sens et à leur pragmatisme ! Ne sont-ils pas les mieux à même de prendre les décisions sur l'organisation de leur travail ? Pourquoi toujours opposer salariés et entrepreneurs ? Il faut des garde-fous, mais la négociation au niveau de l'entreprise est une évidence. La déconnexion du terrain de certaines centrales syndicales -guidées par une certaine idéologie- est patente.*

Les amendements de suppression nos 225, 262 et 331 ne sont pas adoptés.

L'amendement n° 320 est retiré.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *L'amendement n° 173 institue un contrôle a priori des accords d'entreprise par la branche. Je comprends l'intention, mais même les responsables syndicaux opposés à l'article 2 considèrent que ce dispositif n'est pas opérationnel. Les commissions paritaires de branche ne peuvent se réunir quotidiennement. Avis défavorable.*

M. Jean-Pierre Godefroy. – Parmi les signataires de cet amendement, certains sont pour la suppression de l'article, d'autres pensent qu'un terrain de négociation est possible. Quant au fonctionnement de la commission paritaire, il peut être adapté : quand la loi l'exige, on s'arrange ! Cette solution aurait le mérite de préserver le dialogue dans l'entreprise tout en évitant les pratiques de dumping contraires aux intérêts de la branche. Cette commission n'a pas de droit de veto mais les mandataires patronaux et syndicaux pourront donner l'alerte. C'est un moyen d'ouvrir le dialogue et de détendre la situation.

M. Jean-Pierre Caffet. – Je comprends l'intention des auteurs de cet amendement, mais je suis de l'avis du rapporteur : ce n'est pas opérationnel. Soit la commission paritaire de branche a un pouvoir de décision, soit elle n'en a pas. Il semble qu'elle donne simplement un avis. Si une organisation syndicale est en désaccord avec un accord voté mais non signé, elle peut appeler les salariés à s'y opposer ou retirer leur mandat à ses représentants. Inutile de l'inscrire dans la loi. L'amendement n'est pas opérationnel.

M. Jean-Louis Tourenne. – Je ne vois pas ce qui pose problème dans le fait que préalablement à la signature d'un accord, il y ait une consultation, et non un contrôle. Cela facilitera la tâche des PME. La commission paritaire peut aussi faire des suggestions et veiller, sur l'ensemble du territoire, à ce qu'il n'y ait pas de débordements.

L'amendement n° 173 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 263 supprime des dispositions relatives au travail effectif, aux astreintes et aux équivalences. Il s'agit pourtant d'un champ où l'ordre public est très conséquent : il n'est pas question de remettre en cause, par accord d'entreprise, la définition du travail effectif. Avis défavorable.

M. Dominique Watrin. – Cet amendement suit la même logique : nous appuyer sur le droit du travail actuel. Nous ne prôtons pas pour autant le statu quo et estimons qu'il faut un code du travail moderne, débarrassé des scories que sont les multiples dérogations, et en prenant en compte l'évolution des technologies et la mondialisation – et ce dans le but d'améliorer les droits des salariés, non de les faire régresser.

L'amendement n° 263 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Les amendements nos 321 et 65 portent sur le temps de trajet des travailleurs handicapés. Insérés parmi les dispositions sur le temps de déplacement professionnel - qui n'entre dans le temps de travail effectif que s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel, auquel cas il peut être compensé par du repos ou une contrepartie financière -, ils sont donc mal positionnés. Nous veillerons à apporter réponses aux problématiques des travailleurs handicapés dans d'autres articles du texte.

M. Philippe Mouiller. – Si ce texte comporte des avancées pour les travailleurs handicapés, des lacunes demeurent. Le groupe Les Républicains a souhaité traiter la problématique de façon générale pour améliorer leur situation, profitant de la fenêtre ouverte par ce projet de loi pour répondre à des revendications anciennes, en lien avec les déclarations faites par le Gouvernement lors de la Conférence nationale du handicap.

M. Alain Milon, président. – Je soutiendrai les amendements à venir sur le sujet.

M. Jean-Pierre Godefroy. – J'appelle votre attention sur la majoration du temps de trajet des personnes handicapées. Le code du travail doit la prendre en compte, d'autant qu'elle est souvent due aux conditions d'accessibilité et non aux personnes elles-mêmes.

M. Alain Milon. – J'ai évoqué le sujet avec Dominique Gillot. Suivons la proposition du rapporteur et insérons cet amendement ailleurs.

L'amendement n° 65 est retiré et l'amendement n° 321 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – *L'amendement n° 228 supprime la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Avis défavorable.*

L'amendement n° 228 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – *L'amendement n° 314 prévoit que les salariés doivent être prévenus au moins quinze jours à l'avance de leurs périodes d'astreinte. Le projet de loi confie à la négociation collective le soin de définir les conditions d'information des salariés concernés par les astreintes, ce qui semble logique au vu de sa philosophie. Il prévoit un « délai raisonnable », ce qui se compte en jours ou en semaines, non en heures. Chaque entreprise, chaque filière a des équilibres différents. Les délais actuels resteraient applicables en l'absence d'accord, dans le cadre supplétif. Avis défavorable.*

M. Jérôme Durain. – *J'entends l'argument sur le cadre supplétif, mais introduire dans la loi ce terme flou est insécurisant.*

M. Jean-Pierre Godefroy. – *La notion de « délai raisonnable » n'a aucune valeur juridique. Quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance, cela me semble convenable.*

Mme Laurence Cohen. – *Que dit la loi actuelle ?*

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – *Quinze jours. Le rapport Combrexelle, c'est : ordre public, accord, supplétif. À défaut d'accord, les modalités d'information des salariés et les délais de prévenance sont fixés par décret en Conseil d'État. Ce décret reprendrait le droit existant.*

M. Georges Labazée. – *Bonjour les contentieux qui découleront de l'interprétation du « délai raisonnable » ! Je préfère que les choses soient dites clairement. Restons-en au droit actuel, à savoir « quinze jours ».*

M. Michel Amiel. – *Si un délai de quinze jours paraît raisonnable, écrivons-le sans ambiguïté.*

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – *Je propose de rectifier l'amendement pour ajouter le délai de quinze jours dans les dispositions supplétives et d'écrire : « Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'État et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance ». Cela ne s'appliquerait qu'en l'absence d'accord.*

M. Jean-Pierre Godefroy. – *D'accord.*

Mme Nicole Bricq. – *Toute la logique de l'article 2 est de passer de la dérogation au supplétif. Or vous déplacez tout ce qui est dérogoratoire dans le supplétif ! Il y a toujours un risque d'interprétations différentes dès lors qu'il y a un accord. À défaut d'accord, c'est le droit supplétif qui s'applique. Cela n'a pas de sens d'inscrire une dérogation dans le droit supplétif.*

M. Dominique Watrin. – *Le groupe CRC est défavorable à cet amendement qui laisse la possibilité de déroger à la règle des quinze jours.*

M. Alain Milon, président. – *Je mets aux voix l'amendement assorti de la modification proposée par le rapporteur.*

L'amendement n° 314 rectifié est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – *L'amendement n° 305 substitue à la durée légale de travail la durée de référence fixée entreprise par entreprise ou branche par*

branche. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires serait calculé à partir de cette durée de référence. Il s'agit de pousser la logique du texte à son terme, en le disant. Avis favorable.

Mme Nicole Bricq. – C'était attendu. Vous faites sauter le seuil légal, avec cette notion de référence, guère étayée juridiquement. Je croyais que vous étiez partisans du « travailler plus pour gagner plus » ? Là, le déclenchement des heures supplémentaires n'aura lieu qu'à compter de 44 heures. Maintenons la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

M. Michel Amiel. – Cet amendement n'est-il pas une façon de souffler sur les braises à un moment où le climat social n'est pas au mieux ?

Mme Catherine Deroche. – Nous sommes constants. Nous faisons confiance aux entreprises et aux branches pour fixer le nombre d'heures de travail dans l'entreprise, par accord avec les salariés. C'est le seul moyen de déverrouiller, de créer de l'emploi. Un décret déterminera les conditions de maintien de la rémunération des salariés concernés. Ce n'est ni une révolution ni une provocation, mais une position constante de notre part.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – La logique, c'est l'accord d'entreprise. Je fais confiance à l'entreprise, qu'elle opte pour 35, 37 ou 39 heures. En revanche, je regrette que l'amendement dispose qu'à défaut d'accord, la durée de référence est fixée à 39 heures. Un tel changement ne se fait pas au détour d'une phrase.

M. Jean-Louis Tourenne. – Je suis surpris de cet aveu. Vous reconnaissez que cet amendement est un premier pas vers la suppression des 35 heures. On ne peut laisser à des accords d'entreprise le soin de régler tous les problèmes en matière de conditions de travail. La loi doit fixer des cadres. Les 35 heures en sont un.

L'amendement n° 305 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 264 supprime les dispositions relatives aux durées maximales de travail. Avis défavorable.

L'amendement n° 264 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 291 supprime toute dérogation à la durée maximale quotidienne de travail de dix heures. Cette dérogation existe déjà dans plusieurs cas de figure, sur autorisation de l'inspecteur du travail ou à l'initiative de l'employeur, en cas d'urgence. Loin d'étendre la possibilité de déroger, le projet de loi en restreint le champ puisqu'il prévoit qu'un accord collectif sur ce thème ne pourra être signé qu'en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, alors qu'aucune justification n'est demandée actuellement. Avis défavorable.

M. Georges Labazée. – La durée maximale de dix heures par jour est une norme cohérente. Le passage à douze heures dans une entreprise risque d'entraîner toutes celles de la branche. Mieux vaut en rester au droit actuel.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Des dérogations existent mais elles sont d'ordre législatif. Un tel accord d'entreprise aurait des répercussions directes sur les entreprises concurrentes du secteur, avec un risque de contagion à toute la branche.

M. Dominique Watrin. – Pourquoi ne pas demander la suppression de l'alinéa 80 ? C'est celui qui permet de déroger très largement au délai maximal de dix heures...

L'amendement n° 291 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 351 porte sur des dispositifs rarement usités mais qu'il convient de prévoir. Il supprime l'avis du comité

d'entreprise sur les demandes de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail. Avis favorable à cette mesure qui figurait dans l'avant-projet de loi.

L'amendement n° 351 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *Puisant aux meilleures sources - l'avant-projet de loi ! -, l'amendement n° 144 porte de douze à seize semaines la période de référence sur laquelle est mesurée l'augmentation, par accord collectif, de la durée hebdomadaire maximale de travail, de 44 ou 46 heures. L'amendement n° 48 est identique.*

M. Georges Labazée. – *Je m'interroge sur la cohérence. Nous avons évoqué le passage de dix à douze heures quotidiennes. On ne calcule plus en heures mais en semaines... Jusqu'où peut-on aller ?*

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *Il ne s'agit pas de déplacer le curseur de la durée hebdomadaire maximale, aujourd'hui de 44 ou de 46 heures, mais d'augmenter les possibilités de modulation pour permettre de faire face à un pic d'activité ponctuel.*

Les amendements nos 144 et 48 sont adoptés.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *L'amendement n° 265 supprime les dispositions relatives à la durée légale de travail et aux heures supplémentaires. Nos deux logiques sont inconciliables : avis défavorable.*

L'amendement n° 265 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *L'amendement n° 146 rétablit la défiscalisation des heures supplémentaires prévue dans la loi Tepas qui visait à contourner l'obstacle des 35 heures. Dès lors que nous sommes passés à une logique de durée de référence, avis défavorable.*

L'amendement n° 146 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *L'amendement n° 229 vise à fixer par accord de branche le taux de majoration des heures supplémentaires, le contingent annuel d'heures supplémentaires et les conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà de ce contingent. Cela revient à supprimer la fixation par accord d'entreprise du taux de majoration des heures supplémentaires, l'une des principales avancées de l'article 2, et à revenir à la situation antérieure à 2008. Avis défavorable.*

L'amendement n° 229 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *L'amendement n° 174 vise à fixer par accord de branche le taux de majoration des heures supplémentaires. Avis défavorable.*

M. Jean-Pierre Godefroy. – *L'alinéa 111 fait sauter le verrou de l'accord de branche.*

Les amendements identiques nos 174, 315 et 374 ne sont pas adoptés.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *L'amendement n° 230 fixe à 25 % le taux minimal de majoration des heures supplémentaires. C'est plus contraignant que l'état actuel du droit. Avis défavorable.*

L'amendement n° 230 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *L'amendement n° 266 supprime les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail. La position de principe du groupe CRC entraîne un désaccord de principe.*

L'amendement n° 266 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 231 revient sur la proposition du Gouvernement de moduler la période de référence d'aménagement du temps de travail sur trois ans. Avis défavorable.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Trois ans, c'est très long.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Cette période de référence de trois ans ne peut être retenue par accord d'entreprise que si un accord de branche le prévoit.

L'amendement n° 231 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Notre amendement n° 145 reprend une disposition de l'avant-projet de loi : porter de neuf à seize semaines la durée sur laquelle un mécanisme d'aménagement du temps de travail peut être mis en place dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Ce texte a été pensé pour les très grandes entreprises, nous musclons les dispositions en faveur des PME.

L'amendement n° 145 est adopté. Les amendements nos 233, 49 et 352 deviennent sans objet.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 50 supprime l'avis conforme des institutions représentatives du personnel pour mettre en place un dispositif d'horaires individualisés. J'y suis favorable, afin de simplifier la vie interne des entreprises.

L'amendement n° 50 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 267 supprime les dispositions relatives aux conventions de forfait. C'est regrettable car elles apportent une sécurisation juridique favorable aux salariés. Avis défavorable.

L'amendement n° 267 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 353 exonère l'employeur de toute responsabilité lorsqu'un salarié en forfait jours n'a pas pris de lui-même ses congés. Néanmoins, si le salarié s'impose de lui-même trop de pression, l'employeur doit se préoccuper de sa situation. L'épuisement au travail peut être une réalité. Avis défavorable.

M. Daniel Chasseing. – Mon amendement revient à la rédaction initiale du projet de loi. Dans le cadre du forfait jours, le salarié est plus libre ; l'employeur ne peut vérifier systématiquement ses prises de congés.

Mme Pascale Gruny. – Les forfaits jours concernent des salariés en autonomie. Ils doivent théoriquement donner leur planning de congés en début d'année, mais peuvent y déroger. Cette situation complexe entraîne une responsabilité si les temps de congés ne sont pas pris, avec à la clé fatigue et risque d'accident. Je suivrai l'avis du rapporteur.

L'amendement n° 353 est retiré.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 155 facilite la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Dans le cadre du forfait jours, il propose que l'accord puisse fixer les modalités selon lesquelles le salarié peut, à sa demande et avec l'accord de l'employeur, fractionner son repos quotidien ou hebdomadaire dès lors qu'il choisit de travailler en dehors de son lieu de travail au moyen d'outils numériques. Suivons l'évolution des modes de travail. Pourquoi ne pas autoriser de la souplesse, à la demande du salarié ?

Mme Nicole Bricq. – La question des outils numériques relève de l'article 25, non de l'article 2. Tout ceci vise à dégager l'employeur de sa responsabilité. Je rappelle également que ce projet de loi institue un droit à la déconnexion.

Mme Annie David. – *Cet amendement est révélateur de votre philosophie. Vous oubliez le lien de subordination entre employeur et salarié. Cette possibilité est ouverte à la demande du salarié, dites-vous. Et s'il veut se suicider, va-t-on le laisser faire ? Vous créez des outils pour que les salariés soient de plus en plus soumis, de moins en moins protégés. Je m'aperçois que la lutte des classes a encore du sens. Vous défendez votre camp. Je continuerai à défendre ma classe.*

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – *J'ai été salarié pendant quinze ans. Je vois cette mesure comme un acquis qui facilite la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Si j'ai envie d'aller chercher ma fille à la crèche à 18 heures, de dîner avec des amis à 20 heures et de finir ma note à 22 heures, je le peux. Cette mesure, qui concerne le forfait jours, et donc les cadres, s'inscrit dans l'évolution actuelle de la société.*

M. Olivier Cadic. – *La liberté n'est pas la soumission. Pourquoi empêcher des gens qui sont accord d'organiser leur temps comme ils l'entendent ? La comparaison avec le suicide est hors de propos.*

L'amendement n° 155 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – *L'amendement n° 153 muscle les dispositions relatives aux TPE et PME en facilitant le recours aux conventions de forfait dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Dès lors que le texte prend en compte la jurisprudence de la Cour de cassation et dispose que l'employeur doit s'assurer de la charge de travail raisonnable du salarié, le forfait jours doit pouvoir être mis en place dans les PME.*

L'amendement n° 153 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – *L'amendement n° 234, qui prévoit une indemnisation du préjudice subi par le salarié en forfait jours, est satisfait par l'alinéa 201 de l'article 2. Retrait ou avis défavorable.*

L'amendement n° 234 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – *Par coordination, avis défavorable à l'amendement n° 268 ainsi qu'à l'amendement n° 269.*

Les amendements nos 268 et 269 ne sont pas adoptés.

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – *L'amendement n° 292 prévoit une majoration minimale de 25 % pour les heures de travail de nuit. En l'état actuel du droit, le code du travail ne prévoit pas de majoration mais seulement un repos compensateur. Laissons les accords de branche ou d'entreprise en décider, sans imposer de plancher ni modifier l'équilibre actuel. Avis défavorable.*

M. Georges Labazée. – *Le travail de nuit représente une contrainte importante dans la vie des salariés. Nous voulions aussi stabiliser le dispositif de majoration des heures travaillées de nuit. Ce n'est pas parce que cette disposition n'existe pas à l'heure actuelle qu'on ne peut pas proposer d'aller plus loin !*

Mme Catherine Génisson. – *Il faut absolument privilégier le repos compensateur à la valorisation financière. C'est un enjeu de santé publique, de santé au travail.*

L'amendement n° 292 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – *L'amendement n° 150, qui reprend l'avant-projet de loi, porte de douze à seize semaines la période de référence pour la mesure du respect de la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit.*

L'amendement n° 150 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Le Gouvernement a supprimé la visite médicale semestrielle des travailleurs de nuit, or ce public doit être suivi de près. Nous souhaitons garantir le suivi individuel de leur état de santé.

L'amendement n° 156 est adopté et l'amendement n° 249 devient sans objet.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 322 autorise un salarié prenant en charge un malade chronique ou une personne handicapée à refuser de travailler la nuit sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement. Le code du travail prévoit déjà qu'un salarié peut refuser de travailler la nuit en cas d'obligations familiales impérieuses.

Mme Catherine Génisson. – L'homme est un animal diurne, le travail de nuit est un perturbateur endocrinien. Il est légitime d'en exclure les malades chroniques et les travailleurs handicapés.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement est satisfait par le droit en vigueur. En dressant une liste, on risque d'écarter d'autres cas.

L'amendement n° 322 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis favorable à l'amendement n° 354, relatif aux conditions de reclassement d'un salarié inapte au travail de nuit, qui supprime une modification dont la portée juridique est incertaine.

L'amendement n° 354 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 270 supprime les dispositions relatives au temps partiel. Avis défavorable.

L'amendement n° 270 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avec l'amendement n° 154, nous assumons les choses. Plutôt qu'une durée minimale de travail de 24 heures inscrite dans la loi mais contournée dans la réalité, nous renvoyons à des négociations d'entreprise ou de branche.

Mme Nicole Bricq. – Pour plus de clarté, assumez donc le fait que vous supprimez quelque chose d'essentiel, la durée minimale de 24 heures. C'est très lourd ! Nous voterons contre.

L'amendement n° 154 est adopté et l'amendement n° 235 devient sans objet.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis défavorable à l'amendement n° 271 qui supprime des dispositions relatives au travail intermittent.

L'amendement n° 271 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Même logique pour les amendements nos 272, 273 et 274. Faisons confiance à la négociation.

Les amendements nos 272, 273 et 274 ne sont pas adoptés.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 66 garantit aux salariés de retour dans l'entreprise après un accident du travail ayant causé un handicap un droit au congé payé annuel. Sagesse.

M. René-Paul Savary. – Ce droit existe.

Mme Evelyne Yonnet. – En effet. L'arrêt causé par un accident ne supprime pas les droits aux congés payés.

L'amendement n° 66 est retiré.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 68 octroie des congés supplémentaires aux parents d'enfants en situation de handicap. Je propose que nous ayons le débat en séance.

L'amendement n° 68 est retiré.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 256, qui institue une période annuelle de référence pour les congés payés dans le BTP, nous semble satisfait ; nous pourrions interroger la ministre en séance. Sagesse.

L'amendement n° 256 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis favorable à l'amendement n° 67 qui ouvre à la négociation la majoration du congé annuel des salariés handicapés.

Mme Evelynne Yonnet. – Il faut aussi prendre en compte les aidants.

L'amendement n° 67 est adopté. L'amendement n° 323 devient sans objet.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 51 revient à la rédaction initiale du projet de loi : les congés payés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, non dès l'embauche.

Mme Nicole Bricq. – Ce n'est pas un amendement rédactionnel ! L'ouverture des droits peut intervenir après la date d'embauche.

M. Daniel Chasseing. – Il est évident qu'un salarié ne peut pas prendre de congés dès le jour de son embauche...

Mme Evelynne Yonnet. – Et pourquoi ? Ne donner la possibilité de prendre des congés qu'à l'ouverture des droits revient à dire que le salarié n'est pas payé entre son embauche et l'ouverture de ses droits ! Il travaille pourtant.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Nous ne supprimons rien, nous en restons à l'état actuel du droit.

Mme Evelynne Yonnet. – La déclaration unique d'embauche part à l'Urssaf dès le premier jour du salarié dans l'entreprise.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'Assemblée nationale a voulu fixer comme référence la date d'embauche. Nous revenons au droit existant.

Mme Annie David. – On peut vouloir améliorer le code du travail !

L'amendement n° 51 est adopté, ainsi que l'amendement identique n° 355.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 52 prive les salariés licenciés pour faute lourde de l'indemnité compensatrice de congé payé. En réponse à une QPC, le Conseil constitutionnel a jugé cette disposition contraire à la Constitution dans une décision du 5 mars. Avis défavorable.

L'amendement n° 52 n'est pas adopté.

Les amendements de coordination nos 414 et 415 sont adoptés.

L'amendement de correction n° 416 est adopté.

Les amendements de coordination nos 417, 418, 419 et 420 sont adoptés.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avec notre amendement n° 143, nous faisons du Aubry ! La loi sur la réduction du temps de travail de 2000 créait un licenciement sui generis pour les salariés refusant d'appliquer un accord de réduction du temps de travail. Nous reprenons et étendons ce dispositif à tous les accords modifiant la durée du travail.

Mme Evelyne Yonnet. – On ne favorisera pas l'embauche en incitant les salariés à travailler plus et en instaurant des semaines de 40, 45 ou 48 heures !

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Le plafond hebdomadaire demeure. Il n'est pas question de travailler 48 heures.

Mme Evelyne Yonnet. – L'esprit de la loi Aubry était le partage du temps de travail, pas son extension.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Plus de travail, c'est plus de production, plus d'activité, donc de l'embauche.

L'amendement n° 143 est adopté.

L'article 2 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

La réunion est suspendue à 13 h 15.

&&Instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s – Suite de l'examen du rapport et du texte de la commission&&

La réunion est reprise à 14 h 35.

Articles additionnels après l'article 2

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Les amendements identiques n°s 53 et 125 ainsi que l'amendement n° 100 ont pour objet de rétablir le dispositif de la loi Tepas ; mais ils ne sont pas en cohérence avec l'amendement que nous avons adopté, fixant la durée de référence du travail dans l'entreprise ou, à défaut, dans la branche. Retrait ou avis défavorable.

Les amendements n°s 53 et 125 ne sont pas adoptés, non plus que l'amendement n° 100.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – La suppression, prévue par l'amendement n° 297, de la durée minimale de 24 heures pour le travail à temps partiel est satisfaite par l'amendement n° 154 sur l'article 2 que nous avons adopté. Retrait ?

L'amendement n° 297 est retiré.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 82 étend le recours à la consultation des salariés pour l'ouverture dominicale des commerces et prévoit une majoration minimale de la rémunération. Plutôt que de traiter du travail dominical de manière séparée, je propose un retrait dans l'attente d'un débat sur la consultation des salariés au sein des entreprises, et plus particulièrement des TPE et PME.

L'amendement n° 82 est retiré.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 47 aligne le temps de travail dans la fonction publique territoriale, jusqu'à présent librement fixé par les collectivités, sur le régime des 35 heures. Ce sujet, certes important, mérite d'être discuté dans un autre cadre. Un rapport sera rendu dans quelques jours. Retrait ou avis défavorable.

L'amendement n° 47 n'est pas adopté.

Article 3

Conformément à l'avis du rapporteur, l'amendement de suppression n° 275 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 69 prévoit l'attribution de jours de congé au salarié en cas d'annonce d'un handicap de son enfant.

Plusieurs amendements similaires ont été déposés ; je propose que nous adoptions celui-ci et que la discussion sur les autres ait lieu en séance.

Mme Catherine Génisson. – Tout le monde partage l'objet de cet amendement ; mais qu'en est-il de l'annonce d'une leucémie par exemple, qui demande une réorganisation autrement plus importante qu'un handicap ? À force de catégoriser les situations, nous passons à côté de problèmes importants.

M. Alain Milon, président. – Alors, sagesse. Je propose que nous y revenions en séance.

L'amendement n° 69 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'objet de l'amendement n° 324 est similaire. Même proposition.

L'amendement n° 324 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 356 supprime la compétence du conseil des prud'hommes pour les litiges relatifs à un congé pour événement familial – alors que l'article 3 harmonise le traitement des litiges, aujourd'hui partagé entre l'inspection du travail qui joue parfois un rôle de médiation et les conseils de prud'hommes. Seulement une dizaine de litiges sont actuellement portés chaque année devant les conseils de prud'hommes. Je propose donc un retrait.

M. Daniel Chasseing. – Un différend relatif aux congés pour événement familial n'engendre pas de litige, puisque l'employeur ne peut pas le refuser ; c'est une disposition qui relève de la convention collective. Néanmoins, je retire l'amendement.

L'amendement n° 356 est retiré.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 218 donne la priorité aux accords de branche dans la définition des congés spécifiques. La philosophie du texte est différente, même si la branche conserve un rôle subsidiaire. Retrait ?

L'amendement n° 218 est retiré.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Même analyse pour l'amendement n° 332, très proche du n° 218.

L'amendement n° 332 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis défavorable à l'amendement n° 122 portant de deux à trois jours la durée du congé pour décès du conjoint. Le Gouvernement a pris le parti de maintenir l'état du droit sur les congés.

M. Jean-Louis Tourenne. – Par simple humanité, il convient d'accorder un congé au conjoint jusqu'aux obsèques, en général trois jours après.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – C'est louable, mais dans trois ans, le congé sera porté à quatre jours, puis à cinq jours... Restons-en à l'existant.

Mme Isabelle Debré. – Rien n'interdit à l'employeur d'accorder trois jours à son salarié, de gré à gré. Nous n'avons pas eu connaissance de refus qui auraient engendré un conflit. Encore une fois, faisons confiance aux acteurs de terrain !

M. Jean-Louis Tourenne. – Alors pourquoi ne pas inscrire dans la loi la durée de trois jours, qui correspond à une réalité puisque c'est la durée qui sépare généralement le décès des obsèques ? Deux jours, c'est arbitraire.

L'amendement n° 122 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 70 porte sur les congés accordés en cas d'annonce de handicap chez un enfant. Comme indiqué précédemment, je propose que nous ayons ce débat en séance.

L'amendement n° 70 n'est pas adopté.

L'amendement rédactionnel n° 119 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'objet de l'amendement n° 71 est identique à celui de l'amendement n° 70. Même proposition.

L'amendement n° 71 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Notre amendement n° 121 apporte une précision juridique.

Mme Evelyne Yonnet. – Quelle est la teneur de cette précision ? Je ne comprends pas.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Nous levons la confusion possible entre une période d'activité à temps partiel et un travail à temps partiel. N'y voyez aucun piège !

L'amendement n° 121 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Notre amendement n° 120 étend au congé de solidarité familiale le droit à un entretien professionnel, tel qu'il existe au retour d'un congé de proche aidant. L'entretien, après une absence de six mois, est un outil de réinsertion dans l'entreprise.

Mme Evelyne Yonnet. – L'entretien est déjà prévu pour les congés de longue maladie. Pourquoi l'étendre au congé de solidarité familiale, qui est moins long ?

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Un congé de solidarité familiale dure au maximum six mois – trois mois renouvelables une fois. L'entretien est un droit en plus pour le salarié.

Mme Evelyne Yonnet. – Une absence de plus de six mois donne la possibilité à l'employeur de proposer le poste à quelqu'un d'autre.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Six mois est la durée maximale.

Mme Evelyne Yonnet. – Cela met en danger le poste de travail.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Le texte est clair et ne remet aucunement en question le statut ou le poste du salarié en congé.

Mme Evelyne Yonnet. – La notion de poste de travail relève de l'employeur et non du salarié. L'employeur pourra mettre à profit l'entretien professionnel pour confirmer officiellement au salarié qu'il a proposé son poste à un autre.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Ce n'est pas le cas ici.

Mme Evelyne Yonnet. – L'employeur n'est pas toujours de bonne foi !

M. Alain Milon, président. – Voici le texte de l'article : « À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. » Puis : « Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé ». L'amendement ajoute un entretien : loin d'être une mise en cause, cela conforte les droits des salariés.

L'amendement n° 120 est adopté.

L'amendement rédactionnel n° 393 est adopté, ainsi que les amendements rédactionnels n°s 394 et 395, l'amendement de correction d'une erreur matérielle n° 387, les amendements rédactionnels n°s 396 et 127, les amendements de coordination juridique n°s 128 et 129, les amendements rédactionnels n°s 397, 398 et 130, l'amendement de coordination juridique n° 131, l'amendement rédactionnel n° 399, l'amendement de coordination n° 132 et les amendements rédactionnels n°s 400 et 401.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *L'amendement n° 357 interdit la requalification en salarié d'un dirigeant ayant cédé son entreprise dans les trois années suivant la reprise et qui accompagne le repreneur après la cession. Pourtant, aucun cas problématique ne nous a été signalé...*

M. Daniel Chasseing. – *Il convient que les dirigeants qui cèdent leur entreprise à un salarié puissent accompagner ce dernier pendant quelque temps sans pour autant être considérés comme salariés.*

Mme Evelyne Yonnet. – *Pourquoi ? Où est le problème ?*

M. Daniel Chasseing. – *En cas de contrôle Urssaf, l'ancien dirigeant, bien que bénévole, sera requalifié d'office comme salarié.*

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *Sur le fond, je suis favorable à votre amendement. Cependant, sa place n'est pas dans ce chapitre qui traite de la durée du travail et des congés.*

M. Alain Milon, président. – *Je vous invite à le retirer pour le présenter à nouveau en séance, placé à l'endroit approprié.*

Mme Catherine Génisson. – *Nous avons déjà rencontré la situation que vous décrivez ; mais en général l'ancien dirigeant intervient à titre bénévole. Sinon, il faut prévoir un statut. Je présume que l'auteur a eu connaissance de cas dans lesquels un ancien dirigeant a touché pour cet accompagnement des indemnités qui ont été contestées par la suite.*

Mme Anne Emery-Dumas. – *Agnès Canayer et moi-même avons rencontré ce problème en étudiant le phénomène du travail dissimulé dans le cadre de la Mecss. Le problème est beaucoup plus large que ce qu'évoque cet amendement : les agriculteurs cédant leur exploitation à leurs enfants, par exemple, sont aussi concernés. Attendons plutôt les conclusions de la Mecss – que nous rendrons à la rentrée – avant de nous prononcer.*

M. Daniel Chasseing. – *Cessons de croire qu'un chef d'entreprise qui transmet son entreprise à un salarié n'est intéressé que par l'argent... C'est la pérennité de son entreprise qu'il recherche avant tout.*

L'amendement n° 357 est retiré.

L'amendement rédactionnel n° 133 est adopté, de même que les amendements rédactionnels n°s 402 et 421.

L'article 3 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 3 bis est adopté sans modification.

Article 4

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – *L'article 4 réécrit les dispositions du code du travail concernant le compte épargne-temps (CET) à droit constant tout en les rendant plus lisibles : avis défavorable à l'amendement de suppression n° 276.*

L'amendement n° 276 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis défavorable également à l'amendement n° 237 qui entend faire primer l'accord de branche sur l'accord d'entreprise pour la mise en place du CET : la primauté de l'accord d'entreprise existe depuis la loi du 20 août 2008.

L'amendement n° 237 n'est pas adopté.

L'amendement rédactionnel n° 134 est adopté.

L'article 4 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 5

L'amendement de correction d'une erreur matérielle n° 388 est adopté.

L'article 5 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 6

L'article 6 est adopté sans modification.

Article additionnel après l'article 6

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 189 modifie le code de commerce au sujet des commissionnaires de transport. C'est une forme de cavalier. Avis défavorable.

L'amendement n° 189 n'est pas adopté.

Articles additionnels avant l'article 7

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 298, qui relève à 20 le nombre de salariés à partir duquel l'élection des délégués du personnel devient obligatoire et supprime les délégués de site, a déjà été voté au Sénat dans le cadre de la loi Macron. Avis favorable à cette mesure de simplification très attendue par les TPE.

Mme Nicole Bricq. – Nous sommes bien sûr défavorables à la suppression de ce seuil. Avez-vous seulement respecté l'article L. 1 introduit par la loi Larcher, qui impose la concertation appuyée par une négociation avec l'ensemble des organisations représentatives ?

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Cette obligation ne s'impose qu'au Gouvernement !

Mme Nicole Bricq. – Mme El Khomri l'a respectée.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Mme Deroche ayant été visionnaire sur les accords offensifs, le Gouvernement reprendra un jour ou l'autre cette disposition. Plusieurs ministres l'ont évoquée.

Mme Nicole Bricq. – Pourquoi fixer le seuil à vingt et non à trente ou quarante salariés ?

Mme Evelyne Yonnet. – Vous prônez le dialogue social mais cet amendement le mine en réduisant la protection des salariés des entreprises qui comptent moins de vingt salariés !

M. Olivier Cadic. – Beaucoup de pays ignorent ces seuils. Le seul que l'Union européenne reconnaisse est celui de 250 salariés. Cet amendement va dans le bon sens mais nous sommes encore loin des attentes des entreprises.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Si je vous écoute bien, les uns et les autres, cet amendement m'apparaît équilibré. Il représente une voie médiane entre vous...

Mme Hermeline Malherbe. – Je croyais qu'il était question de respecter le dialogue social : n'est-ce pas plutôt aux partenaires sociaux de fixer ces seuils ? Je doute en outre que les entreprises soient, comme le disent les auteurs de l'amendement, « victimes » des seuils, quels qu'ils soient.

M. Jean-Marie Morisset. – Il s'agit ici des délégués du personnel, pas des délégués syndicaux. Je suis très favorable à une hausse du seuil à 20 salariés : c'est cohérent, et plus protecteur pour les salariés.

M. René-Paul Savary. – Les entreprises comptant 49 salariés sont deux fois plus nombreuses que celles employant 51 salariés.

L'amendement n° 298 est adopté et devient un article additionnel.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 300 porte de douze à vingt-quatre mois sur trois ans la durée pendant laquelle le seuil qui déclenche l'obligation de mise en place d'une IRP doit être atteint pour que celle-ci soit effective. Il relève de 50 à 100 salariés le seuil d'effectif pour la désignation d'un délégué syndical et la mise en place d'un comité d'entreprise et d'un CHSCT. Il apporte une solution à un véritable blocage : nous connaissons tous des entreprises qui refusent d'embaucher pour ne pas franchir ce seuil... Avis favorable.

M. Dominique Watrin. – C'est une affirmation, mais ce n'est pas la réalité : les études montrent que ce seuil n'a pas d'effet sur l'emploi.

Mme Evelynne Yonnet. – Vous allez je suppose faire de même pour les comités et les comités centraux d'entreprise ? C'est une atteinte grave aux syndicats. Vous modifiez ce qui, dans le code du travail, protège les salariés et les partenaires sociaux. Nous aurons des débats houleux dans l'hémicycle.

M. Olivier Cadic. – À nouveau, pourquoi fixer un seuil dans la loi ? Laissons cela aux accords de branche ou d'entreprise. La simplification était censée guider ce texte...

Mme Nicole Bricq. – Nous connaissons la sensibilité, sur ce sujet, des organisations représentatives des salariés. J'observe que chaque fois que vous commettez une mauvaise action, c'est M. Retailleau qui avance voilé !

L'amendement n° 300 est adopté et devient un article additionnel.

L'amendement n° 299 devient sans objet.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – La loi Rebsamen avait porté de 200 à 300 salariés le seuil en deçà duquel une entreprise peut mettre en place une délégation unique du personnel. L'amendement n° 301 supprime ce seuil car les entreprises de plus grande taille peuvent y avoir également intérêt et cela ne remet pas en cause les prérogatives des IRP. Avis favorable.

L'amendement n° 301 est adopté et devient un article additionnel.

Article 7

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Cet article rend obligatoire les préambules et clauses de rendez-vous dans les accords et les conventions et crée un portail internet dédié aux conventions et accords. Ce sont des avancées incontestables : avis défavorable à l'amendement n° 277 qui les supprime.

M. Dominique Watrin. – Avec cet article, les accords signés pourront être remis en cause par des dispositions moins favorables à l'expiration de leurs cinq ans de validité... Nous n'y sommes pas favorables.

Mme Nicole Bricq. – Je ne comprends pas les craintes du groupe CRC sur ce point. Les clauses de rendez-vous sont utiles. Cinq ans, c'est long et les mutations économiques, elles, sont rapides. Cet amendement est plutôt favorable aux salariés.

M. Dominique Watrin. – Notre hostilité n'est pas de principe, mais fondée sur des expériences de terrain.

L'amendement n° 277 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 316 supprime les alinéas 6 à 9 de l'article, qui donnent aux accords de branche la possibilité d'abaisser la fréquence des négociations obligatoires. Il n'y a pas de modification unilatérale et cela existe au niveau de l'entreprise depuis la loi Rebsamen. Avis défavorable.

M. Jérôme Durain. – Le pouvoir d'achat et le dialogue social sont des questions importantes en cette période difficile : pourquoi cette faculté de différer la négociation ? Il y a là une contradiction...

Mme Nicole Bricq. – Nous suivrons le rapporteur et nous nous prononcerons contre l'amendement. Nous avons tous voté la disposition il y a un an dans la loi Rebsamen, lorsque nous avons simplifié la vie des entreprises en ramenant de treize à trois le nombre des négociations obligatoires.

L'amendement n° 316 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Lors de l'examen du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, l'an dernier, la commission avait déjà adopté un amendement similaire au n° 92, qui supprime la possibilité, pour une organisation signataire d'un accord modifiant la périodicité des négociations obligatoires au niveau de la branche, de demander une négociation immédiate sur les salaires.

M. Georges Labazée. – Je ne vois pas la cohérence avec les alinéas précédents.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Si l'on rend une négociation triennale, pourquoi autoriser une organisation à demander à négocier dans l'instant ?

M. Jean-Louis Tourenne. – Sur certains thèmes, il peut y avoir urgence à négocier. Cet alinéa donne de la souplesse, conformément à ce que vous réclamez sans cesse !

Mme Evelyne Yonnet. – L'indice de coût de la vie est calculé tous les ans. Figer ainsi la périodicité des négociations sur les salaires, c'est courir le risque de bloquer ces derniers.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Si telle organisation signataire a des remords sur le contenu d'un accord, elle peut toujours le dénoncer ou demander sa révision.

M. Jean-Louis Tourenne. – En quoi cet alinéa s'oppose-t-il à l'esprit de la loi ?

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Si l'on a décidé de reporter des négociations, ce n'est pas pour en déclencher séance tenante !

M. Jean-Louis Tourenne. – L'accord concerne les conditions de travail et les salaires. La dérogation, elle, peut être restreinte aux cas qui l'exigent : brusque remontée d'inflation ou bénéfices exceptionnels...

M. Olivier Cadic. – Certes, mais nul besoin de l'écrire dans la loi. Cela peut se faire au niveau des branches et des entreprises.

L'amendement n° 92 est adopté.

L'amendement rédactionnel n° 99 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 101 rend obligatoire la conclusion d'accords de branche définissant la méthode de négociation applicable au niveau de l'entreprise. Si un accord de méthode est conclu au niveau de l'entreprise, très bien ; sinon, ce sera cet outil qui sera utilisé.

M. Jean-Louis Tourenne. – La disposition relève du même esprit que précédemment. Or ici il est obligatoire d'obéir à une grille.

Mme Nicole Bricq. – Avec une telle obligation assortie d'une dérogation, vous compliquez les choses. Les accords de méthode au niveau de l'entreprise vont se généraliser et je démontrerai en séance publique que les branches n'ont pas toujours su se saisir de sujets importants. Transformer cette obligation en faculté me semble plus prudent.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Les TPE et les PME, pas toujours outillées, ont besoin de s'adosser à des accords de méthode types.

Mme Nicole Bricq. – C'est déjà prévu !

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Nous prévoyons pour les entreprises un filet de sécurité, un référentiel sur lequel elles pourront s'appuyer si elles n'ont pas elles-mêmes élaboré un accord de méthode.

Mme Catherine Deroche. – C'est également ainsi que je comprends l'amendement.

L'amendement n° 101 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 238 maintient les effets juridiques d'une convention ou d'un accord à durée déterminée au-delà de sa période de validité. Or l'esprit de l'article 7, comme celui du rapport Combrexelle, est de prévoir des clauses de rendez-vous, comme une oxygénation régulière : avis défavorable.

L'amendement n° 238 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 102 prévoit que la mise en ligne des conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sur un site dédié vaille dépôt auprès de l'autorité administrative compétente. C'est une mesure de simplification de la vie des entreprises et qui renforcera la connaissance par les salariés de leurs droits.

L'amendement n° 102 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 239 supprime la possibilité pour le signataire d'une convention ou d'un accord de s'opposer à sa publication sur un portail internet dédié. Notre amendement n° 103 aborde cette question sous un autre angle. Retrait à son profit, ou avis défavorable.

L'amendement n° 239 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 103 prévoit qu'il revient à la convention ou à l'accord de déterminer les conditions dans lesquelles un signataire peut s'opposer à la publication sur le site internet dédié.

Mme Nicole Bricq. – Les auteurs de l'amendement précédent ne pensaient sans doute pas aux mêmes signataires que vous... Je suis de toute façon réservée sur les deux. Les députés ont longuement débattu de l'open data de ces accords : c'est un bon principe, auquel je ne vois pas d'exceptions légitimes. Il ne s'agit pas ici de secret des affaires ! Je suis très favorable à l'information pleine et entière des citoyens sur les accords conclus.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – C'est un amendement de souplesse. Les signataires d'un accord, qui auront négocié pendant quatre mois, peuvent bien consacrer une heure à clarifier les restrictions possibles à sa publicité.

M. Olivier Cadic. – C'est un principe de souplesse, cela va dans le bon sens.

L'amendement n° 103 est adopté.

L'article 7 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 8

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Les amendements nos 240 et 278 suppriment cet article important, qui clarifie les règles de révision des accords et celles des avantages individuels acquis en cas de dénonciation ou de mise en cause d'un accord ou d'une convention. Défendons le souhait du Gouvernement de favoriser le dialogue : avis défavorable.

Les amendements nos 240 et 278 ne sont pas adoptés.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 243 supprime le recentrage des avantages individuels acquis sur la notion de rémunération : avis défavorable.

L'amendement n° 243 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 104 est d'harmonisation juridique.

Mme Annie David. – Pourquoi viser l'alinéa 45 ?

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Vous avez raison. Il s'agit de l'alinéa 49. Nous le rectifions...

L'amendement de coordination n° 104 est adopté.

L'article 8 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 9

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 105, dans la lignée de la loi Rebsamen, favorise le recours à la visioconférence, l'employeur restant tenu d'organiser au moins deux réunions physiques par an.

M. Georges Labazée. – Est-ce au législateur de régler ces questions ?

M. Alain Milon, président. – Le recours à la visioconférence est déjà encadré par la loi.

M. Dominique Watrin. – Nous voterons contre, comme nous l'avons fait dans la loi Rebsamen.

L'amendement n° 105 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Les alinéas 14 à 18, qui traitent du franchissement du seuil de 300 salariés, accordent un délai d'un an à l'employeur pour respecter ses obligations à l'égard du comité d'entreprise, et précisent que le calcul du seuil s'effectue sur douze mois. Conservons la rédaction plus précise de l'article L. 2325-14-1 du code du travail, qui dispose « douze derniers mois ». Tel est l'objet de l'amendement n° 106.

L'amendement n° 106 est adopté.

L'article 9 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 9

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 338 dispose que le nombre de représentants des salariés dans les conseils d'administration des entreprises employant au moins 5 000 salariés ne peut être inférieur au tiers du nombre total d'administrateurs. À titre personnel, j'adhère à la logique proudhonienne de coopération entre le capital et le travail, mais allons-y prudemment : la loi relative à la sécurisation de l'emploi 2013, qui accorde au moins un siège aux représentants du personnel dans les conseils d'administration de moins de douze membres et deux au-delà, est encore récente. Avis défavorable à défaut d'un retrait.

Mme Annie David. – Vous qui prenez souvent l'Allemagne en exemple, sachez qu'un tel mécanisme s'y applique... Pourquoi le refuser ?

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Évaluons le droit en vigueur avant d'aller plus avant.

Mme Nicole Bricq. – Je suis favorable à cet amendement sur le fond mais il modifie le code de commerce, pas le code du travail...

M. Michel Amiel. – J'y suis également plutôt favorable, mais il faut reconnaître que nous n'avons pas la culture allemande de la négociation...

L'amendement n° 338 n'est pas adopté.

Article additionnel avant l'article 10

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 108 autorise les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'institutions représentatives du personnel (IRP) mais privées de délégué syndical à signer des accords collectifs directement avec ces institutions, s'ils ont recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles. Il autorise en outre les employeurs des entreprises de même taille, dépourvues à la fois de délégué syndical et d'IRP, à faire approuver directement par les salariés, à la majorité des deux tiers, des projets portant sur l'intégralité des thèmes abordés dans le code du travail. C'est une innovation d'importance.

Mme Evelyne Yonnet. – Est-ce cohérent avec les relèvements de seuils votés tout à l'heure sur votre proposition ?

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Le sort des amendements sur les seuils n'avait rien de certain. Il sera toujours possible de révoquer ce point lors de la séance publique.

Mme Catherine Génisson. – Ces propositions à géométrie variable me dérangent, elles mériteraient une évaluation approfondie.

M. Olivier Cadic. – Pourquoi une majorité des deux tiers plutôt qu'une majorité simple ?

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Nous reprenons la règle en vigueur en cas de consultation des représentants du personnel en matière d'intéressement ou de participation par exemple, que les représentants de la CG-PME ont évoquée lors de leur audition.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – Pourquoi 30 % des suffrages et pas 50 % ? Je rappelle que beaucoup, notamment dans les petites entreprises, sont élus au second tour...

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Nous nous référons aux règles existantes qui prévoient ce seuil de 30 %.

M. Daniel Chasseing. – J'ai déposé un amendement n° 359 qui va dans le même sens. La proposition de la CG-PME est bonne, d'autant que les Directe effectueront un contrôle de légalité des accords ainsi adoptés.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Nous sommes tous confrontés à une forte demande de démocratie directe ; dans notre société numérique, la volonté de participation se fera de plus en plus forte. Nous devons la prendre en compte et la concilier avec les principes de représentation dans l'entreprise.

Mme Nicole Bricq. – Le projet de loi doit être considéré dans sa globalité car c'est un triptyque : il renforce la place des accords d'entreprise, prévoit le principe d'accords majoritaires et favorise la légitimité des organisations syndicales en augmentant leurs moyens d'action. Depuis 2008, toutes les organisations syndicales, y compris la CGT, sont favorables aux accords majoritaires à 50 %. Dans ce système, les partenaires sociaux prendront leurs responsabilités au bon niveau sans avoir toujours à demander aux pouvoirs publics d'intervenir. Avec la possibilité d'un référendum, sous réserve qu'il y ait 30 % de signataires, nous combinons vote direct et mode représentatif. Nous sommes donc très hostiles à cet amendement.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Les entreprises doivent pouvoir se saisir d'un certain nombre de problèmes au plus près du terrain. Si nous ne modifions pas le texte, beaucoup de PME, notamment celles de moins de 50 salariés, ne pourront pas conclure d'accords : elles n'auront pas accès à cette réforme. Nous vous proposons donc de conserver le mandatement mais aussi de prévoir un canal supplémentaire pour permettre aux entrepreneurs de négocier avec leurs salariés. Le délégué du personnel étant élu, il a une légitimité pour négocier. Enfin, la consultation des salariés devra réunir les deux-tiers d'avis favorables, ce qui n'est pas rien.

Avec cet amendement, nous permettons à la réforme voulue par le Gouvernement de se traduire dans les faits. Ainsi, nous n'aurons pas construit une belle cathédrale qui restera vide.

Mme Annie David. – « Construire une cathédrale » ? Vous voulez tout et son contraire car, dans un amendement précédent, vous vous refusiez à encombrer les PME d'instances représentatives du personnel (IRP) au motif qu'elles pèseraient sur la compétitivité des entreprises et proposiez de relever les seuils. Mais comme vous voulez aussi des accords d'entreprise, vous allez chercher les délégués du personnel pour négocier avec les chefs d'entreprise. Nous ne voterons pas cet amendement.

L'amendement n° 108 est adopté et devient un article additionnel.

Article 10

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'article 10 est important car il renforce la légitimité des accords en exigeant une majorité de 50 % des suffrages exprimés et en prévoyant un référendum d'entreprise à l'initiative des syndicats minoritaires lorsque cette majorité n'est pas atteinte. Nous vous proposerons une autre approche.

Je suis défavorable à l'amendement n° 279 de suppression de l'article.

L'amendement n° 279 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Plutôt que d'exiger dès maintenant une majorité de 50 %, l'amendement n° 107 propose d'en rester aux dispositions en vigueur -un accord est valide s'il est signé par une organisation syndicale de salariés ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles. Dans la position commune de

2008, la majorité était définie de deux façons et l'une n'était pas exclusive de l'autre puisque la majorité avait un droit d'opposition.

Si nous passons dès maintenant de 30 à 50 %, peu d'accords seront conclus. Donnons donc sa chance au produit en prévoyant une adaptation progressive à ces nouvelles règles.

Mme Annie David. – « Sa chance au produit » ? Êtes-vous un commercial ?

M. René-Paul Savary. – C'est une métaphore.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Avec cet amendement, vous inversez les règles.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Non, j'en reste au droit en vigueur.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Certes, mais le Gouvernement souhaite avancer en renforçant la démocratie dans l'entreprise. Il serait peut-être bon qu'un seuil des suffrages exprimés soit déterminé.

En outre, il est curieux que le législateur prône le référendum dans l'entreprise alors qu'il s'en méfie en matière politique... et ne tient pas toujours compte des résultats.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Je n'avais pas d'a priori sur le sujet, mais rappelez-vous, lors des auditions, l'Unsa n'était pas très favorable à la règle des 50 %, la CFTC et FO y voyaient elles aussi un risque. Seule la CFDT est très attachée à ce seuil. Nous préférons apprivoiser cette réforme – sans renoncer, à terme, à l'objectif de 50 %.

M. Olivier Cadic. – La loi Macron a subordonné l'ouverture des magasins le dimanche à un accord réunissant au moins 50 % des suffrages. Certains magasins qui ouvraient le dimanche vont devoir fermer à partir du mois d'août car ils n'arrivent pas à conclure un accord avec leurs salariés. Avec 30 %, ils y parviendraient. Je voterai votre amendement.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – J'entends les arguments de notre rapporteur et, lors des auditions, les syndicats n'étaient pas d'accord entre eux. Mais convenons qu'un accord majoritaire, c'est 50 % ! Pourquoi ne pas fixer une date pour que cette mesure entre en application ?

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Cette rédaction pourrait être complétée en ce sens d'ici la séance.

Mme Annie David. – Encore faudrait-il que l'amendement soit voté. Nous ne le voterons pas.

L'amendement n° 107 est adopté et l'article 10 est ainsi rédigé.

Les amendements n°s 293, 85, 359, 84 et 244 deviennent sans objet.

Article additionnel après l'article 10

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 81 modifie le calcul du seuil pour désigner un délégué syndical dans l'entreprise. Le droit en vigueur prévoit qu'un syndicat est représentatif dans une entreprise s'il dépasse la barre des 10 % des suffrages exprimés lors du premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants. Toutes les règles en matière de représentativité des partenaires sociaux, qu'il s'agisse des syndicats salariés ou des organisations patronales, se réfèrent aux suffrages exprimés. Si nous mettons en cause ce principe, il faudra en tirer les conséquences dans le code du travail. Les amendements que je vous ai proposés pour faciliter le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés et pour réécrire l'article 10 afin de donner le droit aux salariés d'avoir le dernier mot, devraient vous satisfaire. Retrait ?

Mme Chantal Deseyne. – En dépit du fait que les syndicats et les délégués syndicaux ne sont pas toujours très représentatifs, je retire mon amendement.

L'amendement n° 81 est retiré.

Article 11

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'article 11 unifie le régime des accords défensifs et des accords offensifs. Sa suppression, proposée par l'amendement n° 317, ne rendrait pas service à notre économie. En revanche, nous devons réécrire en partie cet article. Avis défavorable.

L'amendement n° 317 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avec l'amendement n° 109, les accords offensifs et défensifs ne pourront prévoir la réduction des salaires inférieurs à 1,2 Smic. Ces accords devront également prévoir un retour à meilleure fortune afin que les salariés profitent ensuite de l'embellie. Par cohérence et par souci de simplification, je vous propose d'abroger les accords de maintien dans l'emploi (AME), qui ont montré leur limite.

Mme Nicole Bricq. – Dans cet article, il était dit que l'accord ne pouvait prévoir de diminution des rémunérations. Or, vous avez supprimé cette disposition.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Mais nous avons prévu un plancher à 1,2 Smic. Cette souplesse est compensée par une clause prévoyant de faire profiter les salariés du fruit de leurs efforts lorsque la situation de l'entreprise s'améliore.

Mme Laurence Cohen. – La souplesse et l'adaptation sont toujours demandées aux mêmes : les salariés ! Avec la baisse des salaires, vous allez loin.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Tel qu'il est rédigé, l'article 11 maintient le salaire. Bien sûr, il suffit d'augmenter le temps de travail pour que la rémunération horaire baisse. L'idée est de pouvoir agir sur tous les paramètres, mais avec un butoir.

Mme Nicole Bricq. – Les accords offensifs se comptent sur les doigts des deux mains. Ceux de Renault et de Peugeot vont prochainement être renégociés. Grâce à la garantie de l'État, Peugeot a pu repartir de l'avant. Les AME ont toujours été limités dans le temps et il n'était question que de modération salariale, pas de baisse des rémunérations. En outre, le texte de l'Assemblée nationale prévoyait qu'une entreprise dépourvue de délégué syndical pouvait conclure un accord avec un élu mandaté. Or, vous supprimez le mandatement. Pour ces deux raisons, nous ne pourrions vous suivre. D'ailleurs, aucune organisation syndicale ne signerait des accords offensifs qui prévoiraient des baisses de salaires.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Pour qu'un accord offensif ou défensif soit conclu, il faut la signature des organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages. Dans un accord offensif, la discussion portera moins sur les rémunérations que sur d'autres éléments. Et il n'y aura d'accord que si tous les protagonistes s'y retrouvent.

Cela dit, c'est le Gouvernement qui a souhaité l'unification des règles pour les accords offensifs et défensifs. Il faut permettre aux entreprises qui négocient un accord défensif de jouer sur la variable salaire.

M. Jean-Louis Tourenne. – Avec cet amendement, vous interdisez la baisse des rémunérations en deçà de 1,2 Smic, ce qui, a contrario, implique qu'elle est possible pour les autres niveaux de salaire.

M. Jean-Pierre Caffet. – Cet amendement permet, au-dessus d'un certain seuil, une baisse des rémunérations, contrairement à la rédaction actuelle. En outre, les accords

défensifs et offensifs ne répondent pas à la même logique : un accord défensif a pour but de maintenir les salariés dans l'emploi en cas de difficulté de l'entreprise.

Il n'est pas acceptable de fusionner ainsi les accords défensifs et offensifs : cette faculté ne sera pas utilisée. Je ne voterai pas cet amendement.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Comme je l'ai dit, c'est le Gouvernement qui souhaite unifier les régimes. Il est bien évident que personne n'acceptera d'ajustement des salaires dans un accord offensif. Faisons donc confiance aux négociateurs.

En revanche, en cas d'accord défensif, la baisse des rémunérations sera peut-être la seule solution pour éviter des licenciements. Souvenez-vous que le groupe Peugeot a été au bord du gouffre.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – Il n'est pas de bonne méthode, de mélanger ces deux types d'accords. Il faut avoir connu des entreprises en grande difficulté pour savoir ce qu'il en est : pour sauver les emplois et obtenir des gains de productivité, on ne peut qu'agir sur le temps de travail et sur les salaires. Faisons confiance aux entreprises et n'oublions pas que 50 % du personnel doit approuver l'accord.

M. Dominique Watrin. – Vous demandez des sacrifices aux seuls salariés : moins de rémunération, pour plus d'heures de travail... car seule la rémunération mensuelle est garantie.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Des efforts proportionnels à ceux des salariés pourront être demandés aux dirigeants, mandataires sociaux, actionnaires. En outre, nous souhaitons inscrire une clause de retour à meilleure fortune, à l'image de ce qui s'est passé pour les salariés de Volkswagen qui ont bénéficié de primes lorsque le groupe s'est redressé.

Mme Nicole Bricq. – Chez Peugeot aussi !

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Les salariés doivent percevoir les dividendes de leurs efforts.

Je vous propose de rectifier l'amendement précisant que l'alinéa 5 ne s'applique qu'aux accords de préservation de l'emploi.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – C'est mieux.

L'amendement n° 109 rectifié est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 384 précise que la lettre de licenciement comporte l'énoncé du motif sui generis sur lequel repose le licenciement du salarié qui refuse l'application d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi.

Mme Nicole Bricq. – À l'alinéa 7, il est prévu que le salarié qui refuse une modification de son contrat de travail le fera par écrit. L'alinéa 8 précise : « Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au même alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et est soumis aux modalités applicables aux licenciements individuels pour motif économique ». Or, vous avez supprimé ce dernier membre de phrase alors que le licenciement économique ouvre droit à des indemnités et à des possibilités de reclassement, ce qui n'est pas le cas pour le licenciement pour motif personnel.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Nous ne le supprimons pas, nous complétons l'alinéa.

Mme Nicole Bricq. – Mais non ! Vous remplacez la référence L. 1233-16 par la référence L. 1233-15.

M. Alain Milon, président. – L’alinéa 8 est seulement complété.

Mme Nicole Bricq. – Alors pourquoi ce changement de référence ?

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Elle était fautive. L’article L. 1233-16 renvoie au licenciement économique. Nous avons préparé cet amendement en accord avec le cabinet de la ministre.

L’amendement n° 384 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L’amendement n° 123 transforme la contribution des actionnaires et des dirigeants, facultative, en obligation. Je suis favorable à l’idée d’efforts partagés, mais ne répétons pas les erreurs des AME qui ont tué le dispositif. Du reste, la rédaction initiale du Gouvernement n’a pas prévu de dispositions légales sur ce point. J’ose espérer que les actionnaires et les dirigeants auront la décence de faire également des efforts.

M. Jean-Louis Tourenne. – Les bonnes intentions ne suffisent pas. Le patronat s’était engagé à la modération sur les très hauts salaires des dirigeants. On connaît la suite. Tout le monde n’a pas eu cette décence que vous appelez de vos vœux.

Autant je suis favorable à l’accord d’entreprise, car c’est le moyen de mobiliser tous les salariés, autant on ne peut demander aux salariés de faire des efforts tandis que les actionnaires et les dirigeants n’en feraient pas. Avec cet amendement, nous créons une obligation de négocier sur le sujet : c’est bien le moins.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis défavorable malgré ce beau plaidoyer.

L’amendement n° 123 n’est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L’amendement n° 175 instaure un accompagnement ad hoc du salarié qui a refusé l’accord d’entreprise. Il n’y a pas lieu de réfléchir à un autre statut pour lui : retrait ou rejet.

M. Jean-Louis Tourenne. – Un article dans *The Lancet* estime qu’entre 2008 et 2010, il y a eu 500 000 cancers dans le monde à cause du chômage. Le Cese signale 10 000 à 14 000 suicides chez les chômeurs. Pourquoi ? Parce qu’il y a la « malédiction du chômage », une perte de l’estime de soi. Entre 1993 et 1997, la Bretagne a perdu 13 000 emplois dans le bâtiment. Puis la construction a connu une période faste pendant onze ans. Les entreprises ont recherché les salariés qu’elles avaient licenciés mais ne les ont pas retrouvés : ils avaient sombré dans le désespoir.

Le chômeur perd sa dignité. La question n’est pas forcément financière, nous avons le système d’indemnisation le plus performant d’Europe. Mais pourquoi ne pas rester salarié de son entreprise le temps de sa formation ? L’entreprise n’aurait rien à payer puisque la formation serait prise en charge, mais le statut de la personne concernée serait tout autre.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – La meilleure réponse, c’est de lutter contre le chômage de longue durée. Lorsque nous avons reçu Michel Godet, il nous a dit ceci : dans une cour, il y a cinq enfants et le jeu consiste à occuper un coin. Celui qui est au milieu a perdu. Aujourd’hui, celui qui est au centre, c’est le chômeur, et il y restera car personne n’ose bouger de son coin.

Mme Pascale Gruny. – Les chômeurs auraient besoin d’un coach personnel pour les ramener vers l’emploi. Souvent, ils perdent confiance en eux et n’arrivent plus à rebondir. La réflexion devrait être plus large ; cet amendement ne résoudra rien.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – La question a été abordée par le rapport Boissonnat, il y a vingt ans. Il faudrait donner un statut à la personne qui suit une formation qualifiante. Est-ce dans l'entreprise ou dans un groupement d'employeurs ? L'outplacement que les entreprises financent est également une formule qui mériterait d'être examinée. Un rapport, pourquoi pas ?

Mme Catherine Génisson. – Ce sujet est fondamental. Les personnes qui se retrouvent au chômage le vivent comme une catastrophe. C'est une rupture dramatique. Nous devons nous pencher sur cette question.

Mme Annie David. – La sécurisation du parcours professionnel est indispensable. Comment financer le salarié qui n'est plus dans les effectifs d'une entreprise ? Pourquoi ne pas créer un fonds comme il en existe dans d'autres domaines ? Le Gouvernement doit proposer des solutions concrètes car le chômage n'est pas prêt de se résorber.

M. Jean Desessard. – La personne au chômage est angoissée par l'incertitude sur son avenir. Retrouvera-t-elle un jour un emploi ? Rester dans l'entreprise tout en étant au chômage, pourquoi pas, mais certains ne voudront pas en entendre parler. Écouter les autres formuler des revendications sur les chèques-vacances ou sur de meilleures conditions de travail alors que l'on est privé d'emploi, cela peut être insupportable. Méfions-nous des bonnes idées qui ne correspondent pas à la réalité.

M. Alain Milon, président. – Cet amendement est important, mais ne traite pas de l'essentiel. Ce qui est primordial, c'est de favoriser la création d'emplois, pour éviter le chômage. Depuis quatre ans, le Gouvernement n'a pas tout fait pour créer des emplois.

Mme Catherine Génisson. – Ça n'était pas brillant avant !

M. Alain Milon, président. – Mais ça s'est nettement détérioré depuis.

L'amendement n° 175 n'est pas adopté.

L'article 11 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 12

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis défavorable à l'amendement de suppression n° 280.

L'amendement n° 280 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Faire obligation aux employeurs d'engager des négociations dans l'entreprise en cas d'échec de celles menées au niveau du groupe reviendrait à leur imposer une double peine, sans compter l'effet contre-productif évident d'une telle mesure. Avis favorable à l'amendement n° 61.

L'amendement n° 61 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Notre amendement n° 110 supprime des articles inutiles.

L'amendement n° 110 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis défavorable à l'amendement n° 245 qui supprime des règles relatives à l'articulation entre les accords de groupe, les accords interentreprises, les accords d'entreprise et les accords d'établissement.

L'amendement n° 245 n'est pas adopté.

L'article 12 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 13

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – Notre amendement n° 111, fidèle à l'esprit du Gouvernement, propose une définition souple et dynamique de la branche professionnelle. Il réintègre également la clause « sentinelle » supprimée à l'article 2A ; il oblige les commissions paritaires à publier leur rapport annuel sur Internet ; il leur impose de se réunir au moins trois fois par an, au lieu d'une ; il autorise le juge judiciaire à demander l'avis de la commission paritaire sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ; enfin, il effectue des améliorations rédactionnelles.

Mme Nicole Bricq. – D'où vient l'idée de réunir les commissions « au moins trois fois par an » ? Elles sont permanentes. Cela dit, ce n'est pas un point fondamental.

L'amendement n° 111 est adopté.

L'article 13 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 14

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – Je m'interroge sur l'idée de fusionner avec d'autres branches professionnelles celles qui comptent moins de 5 000 salariés. Cela n'a rien d'urgent – si elles négocient bien et fonctionnent bien, pourquoi se feraient-elles hara-kiri ? Mieux vaudrait commencer par s'occuper des branches qui ne se réunissent pas, d'où notre amendement n° 112 qui supprime le critère des 5 000 salariés.

Mme Nicole Bricq. – Que les branches soient grosses, petites ou moyennes, leur bilan n'est pas fameux ; le rapport Combrexelle nous le confirme. On ne peut pas valoriser la branche si elle ne fait pas son travail ! Le nombre de branches en France en fait une exception en Europe. Le taux de couverture par des accords collectifs est de 95 %, mais seuls 6 % des salariés sont syndiqués. Il faut que le Gouvernement fixe des échéances. Mme El Khomri en a rappelé l'importance, même si certaines organisations patronales sont très réticentes.

Mme Annie David. – Pour une fois, j'adopterai une position modérée. Les branches qui ne signent pas d'accord n'ont pas grande utilité. Attention cependant à ne pas les confondre avec celles qui ont peu d'effectifs mais qui signent des accords régulièrement. La proposition du rapporteur favorise la vitalité des branches.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Je ne suis pas certain que les quatorze branches de l'économie sociale et solidaire comptent plus de 5 000 salariés. Restons prudents. L'amendement du rapporteur est de sauvegarde.

L'amendement n° 112 est adopté.

L'article 14 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 14 bis

L'amendement rédactionnel n° 385 est adopté.

L'article 14 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel avant l'article 15

M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. – Demande de retrait ou avis défavorable à l'amendement n° 42 qui rend obligatoire l'adhésion à un syndicat pour tous les salariés. Nous aurons le débat en séance.

L'amendement n° 42 n'est pas adopté.

Article 15

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L’alinéa 6 de l’article 15 prévoit que si une collectivité doit reprendre un local qu’elle a mis à disposition d’une organisation syndicale depuis plus de cinq ans sans pouvoir faire aucune proposition pour les reloger, elle devra leur verser des indemnités. C’est exagéré. D’autant que des associations bénéficiant de mises à disposition de locaux pourraient à leur tour demander un régime analogue. Notre amendement n° 1 supprime cette notion d’indemnité.

L’amendement n° 1 est adopté.

L’amendement n° 367 devient sans objet.

L’article 15 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Articles additionnels après l’article 15

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis favorable aux amendements n°s 76 et 77 qui suppriment le monopole syndical lors du premier tour de l’élection des délégués du personnel.

Mme Evelyne Yonnet. – Je ne comprends pas la référence aux « électeurs inscrits ». Il ne s’agit pas ici d’élections traditionnelles ! Les salariés sont inscrits d’office et ont le droit de vote sur tout.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Disposition paradoxale, à un moment où l’on cherche à renforcer la présence syndicale ! La candidature individuelle est possible au deuxième tour. Restons-en au droit actuel.

Mme Annie David. – Je suis d’accord. On ne peut pas, d’un côté, ouvrir dès le premier tour les élections à l’ensemble des salariés et, de l’autre, prétendre renforcer le syndicalisme ! Vous dites vouloir renforcer la démocratie participative, or vous la tronquez !

M. Georges Labazée. – D’autant qu’il faut aussi prendre en compte le mandatement qui permet aux salariés de s’organiser.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Mieux vaut avoir le débat en séance. Retrait ?

M. Alain Milon, président. – Selon l’article L. 2314-15 du code du travail, « sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus, ayant travaillé au moins trois mois dans l’entreprise ».

Mme Evelyne Yonnet. – C’est l’adjectif « inscrits » que je trouve gênant.

Les amendements n°s 76 et 77 sont retirés.

Article 16

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis défavorable à l’amendement de suppression n° 360, car nous proposerons un amendement de réécriture de cet article.

L’amendement n° 360 est retiré.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Si l’on ménage davantage d’espace pour la négociation, il faut aussi donner plus de temps aux parties. Il serait plus pertinent que les conventions ou accords d’entreprise puissent majorer les durées prévues par le code du travail plutôt que d’ériger les 20 % en règle générale, d’autant qu’un grand nombre d’heures de délégation ne sont pas consommées. D’où notre amendement n° 2, qui n’interdit pas, au demeurant de prévoir une majoration supérieure à 20 %.

Mme Nicole Bricq. – On peut rêver...

Mme Evelyne Yonnet. – Quand un délégué syndical n'utilise pas ses heures, il peut les donner à un autre syndiqué. Ce n'est pas une bonne idée de laisser toute latitude à l'employeur, surtout quand il faut négocier des accords très durs.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Ce n'est pas l'employeur qui tranche : cela se fait d'un commun accord.

Mme Evelyne Yonnet. – En général, l'employeur et les syndicats ne fonctionnent pas ainsi. Ce qui est écrit est écrit. Ce qui ne l'est pas reste aléatoire.

Mme Nicole Bricq. – Nous ne soutenons pas cet amendement. Si l'on veut que les organisations syndicales négocient, il faut qu'elles disposent de suffisamment d'heures pour se former et acquérir des compétences. L'augmentation de 20 % est là pour donner aux syndicats les moyens de négocier.

M. Olivier Cadic. – Lors des auditions, les organisations patronales ont trouvé la proposition choquante. D'où notre amendement n° 339 qui supprime l'article 16.

L'amendement n° 2 est adopté.

L'amendement n° 339 devient sans objet.

L'article 16 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 16 bis

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Notre amendement n° 3 prévoit un parallélisme des formes pour Mayotte.

L'amendement n° 3 est adopté.

L'article 16 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 17

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'article 17 sécurise les recours formés par l'employeur contre la décision du CHSCT de recourir à une expertise et contre son coût. Notre amendement n° 377 introduit un minimum de concurrence dans le choix de l'expert missionné en imposant une base d'au moins trois devis.

Mme Evelyne Yonnet. – Pourquoi encourager la concurrence alors que c'est l'entreprise qui choisit les experts des CHSCT ? À qui seraient soumis les devis ?

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Nous souhaitons que trois devis soient soumis aux élus du CHSCT pour objectiver leur choix.

Mme Evelyne Yonnet. – Qu'a-t-on à y gagner ? Les membres du CHSCT ne connaissent pas forcément grand-chose en matière de concurrence.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Quand ils recourent à un prestataire externe, nous souhaitons qu'ils puissent être éclairés dans leur choix.

Mme Annie David. – À ce compte-là, il faudrait aussi que les experts avocats-conseils des entreprises soient choisis sur devis ! Les comités d'entreprise (CE) et les CHSCT ont l'habitude de passer des contrats avec des experts. Pourquoi leur imposer de choisir à chaque fois entre trois cabinets ? C'est comme si l'on demandait à une entreprise de changer en permanence de cabinet de conseil juridique ou financier ! Vous rajoutez une charge à des gens qui ne sont pas des professionnels.

M. Alain Milon, président. – C'est l'entreprise qui paie les experts que choisit le CHSCT.

Mme Pascale Gruny. – D'expérience, dès lors que l'entreprise paie, les prix sont multipliés par trois par rapport à des honoraires d'experts comptables ou de commissaires aux comptes. Les avocats pratiquent à peu près tous les mêmes tarifs. Ce n'est pas forcément le cas des autres experts. Le CHSCT n'en tient pas compte, car il n'a rien à payer. Parfois, on se demande où va l'argent... Les trois devis sont un minimum.

Mme Annie David. – Vous répétez à l'envi qu'il faut faire confiance aux partenaires sociaux !

Mme Pascale Gruny. – On aimerait bien...

Mme Evelyne Yonnet. – On ne peut laisser dire que les entreprises paient cher pour rien du tout. Un expert-comptable recruté par un CE est tenu de rendre compte au CE, au CCE ou au CHSCT. L'entreprise paie mais en toute transparence, rapport à l'appui.

M. Jean-Louis Tourenne. – Le monde ne se divise pas entre patrons angéliques et salariés démoniaques.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Et vice-versa.

M. Jean-Louis Tourenne. – N'est-on pas en train d'ouvrir la boîte de Pandore ? Sur quel critère choisira-t-on l'expert ? Le moins-disant ne sera pas forcément le meilleur, ni le plus objectif. La réflexion mérite d'être affinée.

L'amendement n° 377 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Défavorable à l'amendement n° 246.

L'amendement n° 246 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Notre amendement n° 379 précise que l'effet suspensif court jusqu'à la décision du juge du fond et non deux mois après.

L'amendement n° 379 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis défavorable à l'amendement n° 333 qui supprime la possibilité pour le CE de prendre en charge le coût d'une expertise demandée par le CHSCT.

L'amendement n° 333 n'est pas adopté.

L'article 17 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 17 bis est adopté sans modification.

Article 18

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis défavorable à l'amendement de suppression n° 281.

L'amendement n° 281 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 294 supprime la possibilité donnée au CE de consacrer une partie de son budget au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux. Avis défavorable.

L'amendement n° 294 n'est pas adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L'amendement n° 72 propose que les organismes appelés à dispenser des formations communes aux acteurs de la négociation collective fassent l'objet d'un agrément. C'est sous-entendu dans la rédaction actuelle.

Mme Pascale Gruny. – Je ne crois pas.

M. Philippe Mouiller. – Rien n’y oblige.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Sagesse.

L’amendement n° 72 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – L’amendement n° 5 est rédactionnel. La mention de l’Institut national du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle (Intefp) est de niveau réglementaire.

L’amendement n° 5 est adopté.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis défavorable à l’amendement n° 361 qui permet l’imputation des formations communes aux acteurs de la négociation collective sur le compte personnel de formation.

L’amendement n° 361 n’est pas adopté.

L’article 18 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l’article 18

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Avis favorable à l’amendement n° 204 qui prévoit l’alimentation du budget d’action sociale du CE par des ressources issues de son budget de fonctionnement.

M. Georges Labazée. – N’ayant pas adopté l’amendement de suppression des alinéas 1 et 3, nous ne pouvons pas revenir indirectement sur ce vote au détour d’un article additionnel.

Mme Evelyne Yonnet. – Il s’agit d’un fonctionnement séparé.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – D’où l’intérêt de la fongibilité.

L’amendement n° 204 est adopté et devient article additionnel après l’article 18.

Article 19

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Défavorable à l’amendement n° 62. Nous avons eu assez de mal à obtenir que les organisations patronales trouvent un accord !

L’amendement n° 62 est retiré.

L’article 19 est adopté sans modification, de même que l’article 20.

Article additionnel après l’article 20

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Notre amendement n° 113 encourage l’intéressement et la participation des salariés en réduisant le forfait social de 20 % à 16 % et en prévoyant une exonération durant trois ans pour les entreprises de moins de cinquante salariés qui mettent en place pour la première fois ce type de dispositif.

Mme Evelyne Yonnet. – L’intéressement est négocié avec les partenaires sociaux. On ne peut pas légiférer là-dessus.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Il s’agit ici du forfait social, c’est-à-dire la contribution de 20 % payée par l’employeur sur ce type de dispositif. Notre amendement baisse ce prélèvement pour favoriser l’intéressement.

Mme Nicole Bricq. – Nous avons longuement débattu du taux de ce prélèvement dans la loi Macron. Nous étions parvenus à un accord. La baisse du forfait social a été refusée car elle priverait de recettes la protection sociale. Pourquoi changerions-nous de position ?

Mme Annie David. – Absolument.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Nous restons nous aussi constants !

Mme Isabelle Debré. – Trop augmenter le forfait social crée un manque à gagner.

Mme Nicole Bricq. – C'est vous qui l'avez augmenté.

Mme Isabelle Debré. – De 2 %, il est passé à 16 % puis à 20 %. Je me suis toujours opposée à sa hausse. La participation est une manière d'intéresser les salariés en fonction du chiffre d'affaires de l'entreprise, avec une certaine flexibilité, plutôt que d'augmenter les salaires de manière pérenne. Je voterai cet amendement.

Mme Annie David. – Je partage l'argumentation de Nicole Bricq. Comment comptez-vous compenser le manque à gagner pour la protection sociale ?

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – La question du financement de la protection sociale dépasse la cadre de ce texte.

Mme Nicole Bricq. – Votre amendement est gagé sur une taxe additionnelle à la TVA. Introduire un dispositif fiscal dans une loi sur le travail, ce n'est pas sérieux.

M. Yves Daudigny. – Cet amendement relève plutôt d'un PLFSS ou d'un PLF.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Il est question du travail que fournissent les salariés et du retour qu'ils peuvent en espérer.

Mme Catherine Deroche. – La loi Macron modifiait aussi le forfait social. Vous n'aviez rien dit à l'époque !

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Participation et intéressement sont essentiels pour le dialogue social dans l'entreprise. Lorsque l'entreprise fonctionne bien, la logique veut que l'on incite à un meilleur partage des résultats. Il y a eu beaucoup de contrats d'intéressement dans les entreprises de moins de cinquante salariés dans les années 1980 et 1990. C'est moins le cas aujourd'hui car le prélèvement social est devenu dissuasif. L'intéressement est un élément de cohésion sociale au sein de l'entreprise et de motivation des salariés. Il a sa place dans cette loi.

Mme Evelyne Yonnet. – La loi Macron prévoyait une compensation de l'État. Ici, vous financez la baisse du forfait social par une taxe additionnelle : ce que l'on donne d'une main, on le récupère de l'autre !

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. – Nous comptons sur le ministre pour lever le gage, une fois l'amendement adopté.

L'amendement n° 113 est adopté et devient article additionnel.

Article additionnel avant l'article 21

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 73 prévoit une obligation d'information du salarié par l'employeur des conséquences d'une rupture conventionnelle sur les droits de retraite du salarié, lorsque cette rupture intervient alors que ce dernier est âgé de plus de 55 ans. Cette disposition aurait davantage sa place dans le code de la sécurité sociale, avec les dispositions relatives au droit à l'information sur le système de retraite par répartition.

M. Philippe Mouiller. – Je le retire.

L'amendement n° 73 est retiré.

Article 21

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement n° 157 restaure le CPA dans son périmètre initial et simplifie le compte pénibilité.

Il supprime le compte d'engagement citoyen (CEC) et renvoie à une réflexion plus large la valorisation des activités bénévoles. Enfin, il propose de limiter le compte pénibilité aux quatre facteurs en vigueur : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif et activités exercées en milieu hyperbare. Il confie également aux partenaires sociaux le soin de définir un nouveau modèle de prévention et de compensation de la pénibilité.

Mme Nicole Bricq. – Le CPA est un pilier de la loi. La ministre a indiqué qu'elle était ouverte à tout amendement qui le musclerait. Il a été étendu aux retraités, afin qu'un retraité, bien qu'il cesse d'alimenter son compte formation, puisse utiliser les droits accumulés pour un engagement citoyen, une activité associative. C'est une réforme à valeur sociétale. Nous ne sommes pas d'accord avec la restriction que vous proposez. Vous n'avez pas compris que le CPA correspondait à la vie réelle.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Nous avons très bien compris ce dispositif. Le problème est que le périmètre du CEC n'est toujours pas défini. Construire une telle usine à gaz me paraît prématuré.

L'amendement n° 157 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Les amendements identiques nos 152 et 217 retirent le compte pénibilité du compte personnel d'activité. Mieux vaut le simplifier en le recentrant sur les quatre critères en vigueur comme je vous l'ai proposé. Avis défavorable.

Les amendements identiques nos 152 et 217 ne sont pas adoptés.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 222 inclut le compte épargne-temps (CET) dans le CPA. Une telle mesure conduirait à rompre avec l'universalité du CPA, car moins de 15 % des salariés disposent d'un CET. Comment en assurer le financement, la transférabilité ? La mise en œuvre du CPA dans son périmètre actuel suscite assez de difficultés pour que nous n'en rajoutions pas ; nous pourrions toujours étendre ce périmètre ultérieurement. Avis défavorable.

Les amendements nos 222 et 336 ne sont pas adoptés.

L'amendement n° 372 devient sans objet.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 191 rétablit la prise en charge au titre du CPF des actions d'évaluation préalable des compétences des personnes souhaitant acquérir le socle de connaissances et de compétences, supprimée par erreur à l'Assemblée nationale.

L'amendement n° 191 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 223 propose la prise en compte systématiquement les formations destinées aux personnes illettrées dans le cadre du CPA. L'intention est louable mais le dispositif n'est juridiquement pas satisfaisant : il confond le CPA et le CPF. L'objectif est-il de rendre éligible au CPF les formations destinées aux personnes illettrées ou de rendre automatique leur financement ? Dans ce dernier cas, l'amendement se heurte à l'article 40... Son imprécision rend son application impossible. Le socle de connaissances et de compétences concerne directement les personnes illettrées afin de favoriser leur accès et leur maintien en emploi. Avis défavorable.

M. Jean-Louis Tourenne. – Il a dû être laborieux de trouver un motif de refuser cet amendement ! L'alibi est un peu juste. A priori, le CPF sera intégré dans le CPA. Intégrer au CPF et non CPA n'est pas une hérésie méritant l'excommunication ! Nous sommes tous d'accord pour que les victimes d'illettrisme soient prises en charge prioritairement.

L'amendement n° 223 n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 408 corrige un oubli concernant les actions de formation à destination des créateurs ou des repreneurs d'entreprise.

L'amendement n° 408 est adopté.

L'amendement n° 371 devient sans objet.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 308 majore de 25 % les droits inscrits sur le CPF des travailleurs saisonniers. L'intention est louable, mais quid de ses modalités pratiques de mise en œuvre ? Qui assurerait le financement de cette majoration ? Les entreprises ? Il convient que les partenaires sociaux négocient. Les travailleurs saisonniers peuvent déjà bénéficier d'abondements à leur CPF de la part de leur organisme paritaire collecteur ou de Pôle emploi pour suivre des formations longues. Avis défavorable.

M. Georges Labazée. – Les travailleurs saisonniers représentent un volume important d'emplois dans le secteur touristique, avec des personnes qui reviennent chaque année. Le phénomène n'est pas épisodique, soyons attentifs.

Mme Élisabeth Doineau. – Cet amendement part d'une belle intention mais surtout d'un constat. Les saisonniers, plus que d'autres, ont besoin de formations.

L'amendement n° 308 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 58 augmente à 400 heures par an le plafond du CPF des travailleurs handicapés et des personnes licenciées pour inaptitude, contre 150 heures dans le droit commun. Il serait alimenté à hauteur de 48 heures par an, contre 20 pour les autres salariés. Difficulté de taille : seul le CPF des personnes en emploi est abondé chaque année. Celui des personnes qui ont été licenciées ne l'est que ponctuellement, par le service public de l'emploi, pour financer une formation spécifique. L'amendement risque de se heurter à l'article 40, d'autant que son impact financier n'a pas été évalué, alors que son financement reposera sur les cotisations des entreprises. Je propose que cet amendement soit redéposé en séance pour avoir un débat avec la ministre sur l'accès à la formation des personnes en situation de handicap.

M. Philippe Mouiller. – J'entends les remarques mais il y a un enjeu d'équité. Notre amendement n° 59 étendait le CPF aux salariés des Esat, avec un financement par une contribution de ceux-ci. Il faudrait, avant la séance, tenir une réunion de travail sur l'emploi et la formation des personnes les plus vulnérables, car les personnes handicapées ou inadaptées sont véritablement exclues du système.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Je suis d'accord, trouvons des solutions. Mais le dispositif proposé ne convient pas.

M. Philippe Mouiller. – Les professionnels gestionnaires d'établissement sont favorables à cette contribution.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Mon avis porte sur le cadre juridique du dispositif, non sur le principe.

L'amendement n° 58 est retiré.

L'amendement de coordination n° 409 est adopté.

L'article 21 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 21 bis A

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 192 codifie les dispositions de l'article 21 bis A relatif à la formation par blocs de compétences et à l'évaluation préalable du niveau dans le cadre de la période de professionnalisation et du plan de formation.

L'amendement n° 192 est adopté.

L'article 21 bis A est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 21 bis B

M. Michel Forissier, rapporteur. – *Afin de garantir que tous les artisans resteront bien soumis à la contribution à la formation professionnelle des non-salariés lorsque sa collecte sera assurée par l'Urssaf, l'amendement n° 193 fait référence au critère de l'inscription au répertoire des métiers.*

L'amendement n° 193 est adopté, ainsi que l'amendement de coordination n° 410.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 194 corrige une erreur de référence ; l'amendement n° 195, une incohérence juridique.*

Les amendements nos 194 et 195 sont adoptés.

L'amendement de coordination n° 411 est adopté.

L'article 21 bis B est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 21 bis

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 196 supprime l'article 21 bis, qui prévoit l'ouverture avant le 1^{er} octobre 2016 d'une concertation pour élargir le contenu du CPA.*

L'amendement n° 196 est adopté et l'article 21 bis est supprimé.

Les articles 22 et 22 bis sont adoptés sans modification.

Article 23

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 177 remplace la référence à un accompagnement « vers l'emploi et l'autonomie » par celle d'un accompagnement « vers l'autonomie par l'emploi ». Cette modification, qui ne change en rien le contenu des dispositifs concernés, n'a guère d'effet juridique. Sagesse. Le vote de la commission sur cet amendement pourra être considéré comme acquis pour tous ceux qui opèrent la même modification à plusieurs endroits de l'article 23.*

Mme Agnès Canayer. – *Certes, ce sont des amendements de réécriture, mais ils traduisent un changement de philosophie des dispositifs d'accompagnement des jeunes. Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et la garantie jeunes visent à accompagner les jeunes dans une démarche donnant-donnant et gagnant-gagnant pour trouver un emploi ou une formation correspondant à leur parcours. L'accompagnement vers l'autonomie peut se limiter à allouer des moyens d'existence.*

M. Jean-Louis Tourenne. – *Accompagner vers l'emploi et accompagner vers l'autonomie sont deux objectifs distincts. Pour vous, point de salut hors de l'emploi. Or la garantie jeunes vise d'abord l'autonomie comme préalable à l'emploi.*

L'amendement n° 177 est adopté, ainsi que les amendements de conséquence nos 178 et 179.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 330 vise à préciser que le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie est mis en œuvre par les missions locales qui regroupe les dispositifs d'accompagnement des jeunes éloignés du marché du travail. Avis défavorable.*

Il nous semble qu'il faut conserver la possibilité de désigner un autre organisme là où cela s'avèrera nécessaire.

Mme Stéphanie Riocreux. – *Les missions locales, en raison de leur implantation et leur histoire, sont les plus à même de faire cet accompagnement sur l'ensemble du territoire.*

Mme Agnès Canayer. – *Je soutiens cet amendement. Le but est d'accompagner vers l'emploi via l'insertion sociale et professionnelle : c'est le rôle dévolu aux missions locales, en lien avec Pôle emploi. Confier cette mission à un autre acteur, c'est dévier du but qui doit être l'emploi.*

L'amendement n° 330 est adopté.

L'amendement n° 180 de conséquence est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 181 prévoit le retrait automatique de l'allocation en cas de non-respect des engagements pris par le jeune dans le cadre du parcours contractualisé. C'est déjà une faculté. La réussite de l'accompagnement des jeunes en difficulté d'insertion réside dans sa personnalisation. Laissons-le conseiller de la mission locale apprécier la manière dont le jeune s'investit dans ce parcours et suspendre voire supprimer l'allocation si cela lui semble proportionné. À l'acteur de terrain de décider. Avis défavorable.*

L'amendement n° 181 n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *J'ai dit tout l'intérêt que nous portons à la garantie jeunes. Pour pérenniser le dispositif, mieux vaut prolonger l'expérimentation jusqu'à la fin 2017 et ne pas inscrire, à ce stade, sa généralisation dans la loi. C'est ce que nous proposons avec l'amendement n° 29. Il est important que le nouveau Gouvernement, quel qu'il soit, puisse disposer d'un retour de deux années d'expérience avant de pérenniser le dispositif, quitte à y apporter des adaptations si nécessaire.*

Mme Evelynne Yonnet. – *Ne perturbons pas un dispositif qui fonctionne sous prétexte qu'il va y avoir des élections ! Quel qu'en soit le résultat, le Gouvernement pourra toujours décider de tout arrêter. Ce serait dommage.*

Mme Agnès Canayer. – *Je soutiens le rapporteur. Maintenons le fonctionnement actuel de la garantie jeunes qui repose sur l'engagement du jeune en contrepartie de l'accompagnement. L'universalisation prévue dans le projet de loi et le droit à l'allocation détournerait le dispositif de son objectif et en altérerait les effets. Continuons à expérimenter avant d'étendre.*

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – *Je préside une mission locale qui expérimente la garantie jeunes. Attendons l'évaluation ! L'expérimentation a été trop courte. Le dispositif est très intéressant, il conduit individuellement et collectivement les jeunes en situation de précarité vers l'emploi. Mais une généralisation immédiate serait prématurée. Il faudra évaluer et sans doute apporter des retouches.*

Mme Nicole Bricq. – *Je veux respecter l'engagement qui a été pris de généraliser la garantie jeunes, qui a été accepté par des organisations de jeunes. La généralisation n'exclut pas l'évaluation !*

M. Michel Forissier, rapporteur. – *La solidarité de Nicole Bricq avec le Gouvernement est rassurante ! Mais les collectivités territoriales devront mettre la main à la poche pour financer ces dispositifs d'accompagnement. Dans la plupart des départements, l'expérimentation a été lancée en 2015-2016 ; pour l'heure, nous n'avons pas suffisamment de retour. Le décret court jusqu'à la fin 2017. Aucun gouvernement futur ne supprimera le dispositif s'il donne satisfaction ! Le financement apporté par l'Etat aux missions locales est plafonné à 1 600 euros par jeune. Il faut trouver des locaux, assurer les formations...*

Continuons l'expérimentation, en gardant la possibilité pour d'autres associations d'intervenir, car tous les territoires ne sont pas couverts par des missions locales.

Mme Catherine Génisson. – *Nous aurons rendez-vous avec le Gouvernement pour la loi de finances pour 2017. Chaque année, nous avons un débat sur les missions locales. Cette année, il y aura un arbitrage à faire.*

Mme Agnès Canayer. – *Interrogée, la ministre m'a répondu avoir demandé à l'Igas un rapport préparatoire à la loi de finances pour 2017 sur le modèle économique des missions locales.*

L'amendement n° 29 est adopté.

Les amendements nos 182, 183, 368, 184 et 185 deviennent sans objet.

Les amendements de conséquence nos 186, 187 et 188 sont adoptés.

L'article 23 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 23 bis A

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 422 reprend l'article 25 de la proposition de loi visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite, proposée par la délégation aux entreprises, afin d'ouvrir aux apprentis la possibilité de bénéficier des prestations offertes aux étudiants par les Crous.*

M. Dominique Watrin. – *Oui, mais il faudra augmenter les moyens des Crous.*

L'amendement n° 422 est adopté.

L'article 23 bis A est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 23 bis B

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 232 corrige une erreur de référence.*

L'amendement n° 232 est adopté.

L'article 23 bis B est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 23 bis C

L'amendement de coordination n° 23 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 347 propose de développer les partenariats entre l'État et le conseil départemental de Mayotte afin de mieux assurer l'insertion professionnelle des jeunes. Il est déjà satisfait par la disposition sur l'adaptation du parcours contractualisé d'accompagnement à Mayotte, par rapport au contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis) : possibilité de cumuler l'allocation avec un revenu annexe et modulable ; accompagnement intensif du jeune et versement d'une allocation dégressive ; suppression de la durée maximale. Retrait ou avis défavorable.*

M. Jean-Louis Tourenne. – *Mayotte est un département français de plein exercice, les dispositions métropolitaines ne s'y appliquent-elles pas de plein droit ?*

M. Michel Forissier, rapporteur. – *Ce ne sera le cas qu'à partir de 2020.*

L'amendement n° 347 n'est pas adopté.

L'article 23 bis C est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 23 bis D

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 24 permet à l'Agence de services et de paiement (ASP) d'instruire les demandes d'aides à la recherche d'un premier emploi (Arpe) sur délégation du Crous.

L'amendement n° 24 est adopté.

L'article 23 bis D est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 23 bis

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 6 supprime une demande de rapport.

L'amendement n° 6 est adopté et l'article 23 bis est supprimé.

Article 23 ter

L'amendement rédactionnel n° 26 est adopté, ainsi que l'amendement de cohérence rédactionnelle n° 391.

L'article 23 ter est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 23 quater

L'amendement rédactionnel n° 25 est adopté.

L'article 23 quater est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 23 quater

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 54 augmente le plafond des heures de mise à disposition auprès d'entreprises ou de collectivités territoriales des salariés des associations intermédiaires, encadré dans le code du travail pour ne pas créer une distorsion de concurrence avec les autres acteurs économiques, en particulier les entreprises de travail temporaire et d'insertion (Etti). Si leur périmètre d'intervention est élargi, ces associations pourraient remettre en question l'implantation et le maintien des Etti sur notre territoire. Maintenons la richesse et la diversité de l'offre de services que représentent ces structures d'insertion. L'exonération de certaines taxes et cotisations sociales dont les associations intermédiaires bénéficient pourraient susciter un contentieux au nom d'une atteinte au droit de la concurrence devant les juridictions communautaires... Retrait ?

M. Philippe Mouiller. – Soit, même si je réfute l'argumentation. Je redéposerai cet amendement en séance publique.

L'amendement n° 54 est retiré.

L'article 24 est adopté sans modification.

Article 25

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 135 supprime l'alinéa 2, dénué de portée normative. Au vu des usages actuels, il est peu probable que les outils numériques ne soient pas évoqués comme voie d'échanges entre salariés et employeurs au cours de la négociation portant sur l'expression directe et collective des salariés. Inutile donc de le préciser. N'encombrons pas le code du travail.

L'amendement n° 135 est adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 136 simplifie la rédaction de l'alinéa 4 relatif à la formulation du droit à la déconnexion. Ne rentrons pas dans des détails inutiles.

L'amendement n° 136 est adopté. L'amendement n° 247 devient sans objet.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 137 supprime l'expérimentation sur l'articulation du temps de travail et l'usage raisonnable des messageries électroniques. La formulation est imprécise et une concertation à ce sujet est prévue à l'article 26.

L'amendement n° 137 est adopté.

L'article 25 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 25

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 326 prévoit l'adaptation systématique du poste de travail pour la personne handicapée ainsi que l'obligation pour les développeurs de logiciels de prévoir une adaptation pour le travailleur handicapé. Proposition intéressante, quoique trop idéaliste... On ne peut se contenter de gadgets. L'année dernière, le prix de l'innovation scientifique a été remis, lors du Congrès des maires, à une entreprise qui a créé des sas de traduction pour certains handicaps sans toucher aux logiciels existants, comme des grilles de lecture pour personnes dyslexiques. La recherche progresse, des solutions alternatives existent, comme de travailler non sur les logiciels mais sur l'interface.

M. Philippe Mouiller. – Ce sujet important a été évoqué lors d'un comité interministériel. J'entends qu'il y a une contrainte technique. Ne pourrait-on rectifier l'amendement pour préconiser et non imposer ?

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Nous pourrions y revenir en séance.

Mme Catherine Génisson. – Cette application s'applique-t-elle au langage braille ? Je suis pour un avis de sagesse.

M. Jean-Louis Tourenne. – Vérifier que le logiciel est adapté aux personnes handicapées est bien la moindre des choses. La mise en accessibilité peut entraîner la modification du logiciel de base. Adoptons cet amendement, le Gouvernement nous dira en séance ce qui est possible ou pas.

L'amendement n° 326 est adopté et devient article additionnel.

Article 26

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 138 recentre le dispositif sur la demande de concertation, sans décliner toutes les modalités.

L'amendement n° 138 est adopté.

L'amendement n° 224 devient sans objet.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 139 supprime une demande de rapport.

L'amendement n° 139 est adopté.

L'amendement n° 248 devient sans objet.

L'article 26 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 26

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'article L. 1222-11 du code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail. L'amendement n° 334 ajoute à cette liste le cas du pic de pollution. Le dispositif est intéressant, malgré les difficultés de mise en œuvre. Sagesse.

M. Alain Milon, président. – Comment définit-on un pic de pollution ?

Mme Nicole Bricq. – Airparif fixe des seuils. Il existe des normes, des plans de qualité de l'air...

M. René-Paul Savary. – Je suis partisan du télétravail, mais celui-ci s'organise et nécessite des formations. Souvent, il faut des espaces particuliers. C'est une voie d'avenir, mais pas en fonction des pics de pollution !

M. Gérard Roche. – Pour ma part, j'y vois une discrimination envers le travail manuel.

Mme Isabelle Debré. – Absolument. Comment remplacer une personne travaillant sur la voirie par du télétravail ? Les élus locaux peuvent restreindre la circulation en cas de pic de pollution, mais légiférer de la sorte est absurde !

M. Michel Forissier, rapporteur. – Pour avoir mis en place le télétravail dans ma collectivité, je vous assure que conditionner le télétravail à un pic de pollution est irréalisable. On ne peut inscrire dans la loi une telle obligation ; il faut l'accord du salarié et de l'employeur.

M. Dominique Watrin. – L'amendement part d'une bonne intention mais nécessite une organisation préalable. L'article L. 1222-11 du code du travail renvoie à un décret en Conseil d'État.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – La rédaction actuelle n'interdit pas le recours au télétravail en cas de pic de pollution déclaré. Un décret l'a effectivement prévu à l'article L. 1222-11 pour définir les circonstances exceptionnelles. Il n'a toutefois pas encore été pris.

L'amendement n° 334 n'est pas adopté.

Article 27

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 140 supprime la fin du deuxième alinéa de l'article 27, après la deuxième occurrence du mot « entreprise ».

Mme Catherine Génisson. – Cela revient à supprimer la référence à l'intranet et à la messagerie électronique. D'expérience, je sais quelles entreprises peuvent avoir des réticences à publier certains documents syndicaux. Mieux vaut laisser la rédaction telle quelle.

M. Alain Milon, président. – L'expression « outils numériques disponibles dans l'entreprise » inclut la messagerie électronique et l'intranet.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'intranet et la messagerie électronique font forcément partie des outils numériques, il n'y a pas lieu de le préciser.

L'amendement n° 140 est adopté.

L'amendement rédactionnel n° 403 est adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Notre amendement n° 404 restreint l'accès aux outils numériques de l'entreprise aux seules organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

L'amendement n° 404 est adopté.

L'article 27 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 27 bis

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Cet article, qui ébauche un statut ad hoc pour les travailleurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation par voie

électronique, est prématuré et interfère avec les procédures juridiques engagées par les Urssaf contre Uber pour requalifier les contrats liant cette plateforme aux chauffeurs en contrat de travail. Il est contradictoire de conférer certains attributs du salariat à ces derniers tout en refusant de reconnaître un lien de subordination.

Cet article est inabouti face au défi que représente le développement de ces nouvelles formes de travail, entre salariat et travail indépendant, pour le financement de notre protection sociale. Il est plus sage de s'abstenir de toute intervention législative et d'ouvrir un débat plus large que la simple reconnaissance d'une responsabilité sociale des plateformes. Il ne s'agit pas de nier le problème, mais d'éviter d'insérer des dispositions partielles et contradictoires dans le code du travail. D'où l'amendement de suppression n° 141.

Mme Nicole Bricq. – Je comprends votre prudence mais ne la partage pas. La proposition des députés est issue du rapport Terrasse sur l'économie collaborative. C'est une manière de protéger les travailleurs de ces plateformes dont l'essor met à l'épreuve la distinction entre salarié et indépendant, brouillant les frontières. Ces modes de travail vont se développer, or ces travailleurs sont très peu protégés. La responsabilité sociale de la plateforme est en jeu.

M. Jean-Louis Tourenne. – On nous reproche souvent d'attendre que la situation soit tellement engagée que la loi, trop tardive, ne règle rien. L'ubérisation est en cours, elle va investir toutes les activités de services. Si nous ne prenons pas de précaution, nous risquons d'être débordés par cette économie parallèle qui échappe aux obligations du droit commun. Cet article, même imparfait, est bienvenu.

M. Olivier Cadic. – Je soutiens totalement l'approche du rapporteur. Si nous voulons que le droit du travail de la French tech soit en corrélation avec son image de modernité, n'imposons pas de nouvelles règles ! À l'évidence, les remarques sont justifiées. L'essor prévisible de ce modèle économique va imposer de remettre à plat le financement de notre protection sociale.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – On ne peut pas accorder des attributs à des travailleurs dont on n'a pas défini le statut – indépendant ou salarié. Des clarifications sont nécessaires avant toute intégration dans la loi. En outre, celle-ci ne doit pas peser sur le contentieux engagé par l'Urssaf. Cet article est prématuré.

M. Dominique Watrin. – J'ai la conviction qu'on a affaire non pas à des travailleurs indépendants mais à des salariés qui n'en ont pas le statut. Ce texte est insuffisant et contradictoire. La logique serait la requalification en contrat de travail salarié.

M. Georges Labazée. – Lors des auditions, les organisations patronales ont évoqué la question sans proposer de solution au problème des cotisations. Mieux vaut conserver cet article qui trace une voie.

L'amendement n° 141 est adopté et l'article 27 bis est supprimé.

Article 28

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 282 supprime l'article 28 qui renforce l'information des entreprises employant moins de 300 salariés. Défavorable.

M. Dominique Watrin. – J'aurais compris votre argumentation pour les entreprises de moins de onze salariés, mais là, vous mettez la barre très haut ! Nous ferons une proposition en séance.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Le seuil est discutable.

L'amendement n° 282 n'est pas adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 340, proposé par plusieurs membres de la délégation aux entreprises, crée un rescrit social pour les entreprises de moins de 300 salariés. Il prévoit que l'employeur peut interroger l'administration sur une situation de fait ou sur un projet ; la réponse de la Dirrecte sera opposable à l'administration par l'employeur ; celui-ci sera prémuni de toute sanction en cas de changement d'interprétation de l'administration ; un décret en Conseil d'État fixera les modalités de dépôt de la demande, les délais de réponse, les circuits de transmission des questions entre administrations. En outre, il supprime le service public territorial de l'accès au droit créé à l'alinéa 8. Avis favorable, sous réserve de l'adoption de notre sous-amendement n° 389 qui précise que l'autorité administrative compétente doit répondre dans un délai maximum de deux mois à une sollicitation d'une entreprise de moins de cinquante salariés. Le décret en Conseil d'État distinguera les délais de réponse selon la nature de la demande, notamment en cas d'urgence.

Mme Nicole Bricq. – Vous êtes d'accord sur le principe de l'article 28 – c'est déjà ça – mais vous poussez très loin la réécriture des alinéas et vous encadrez très strictement la réponse de l'administration. Il faudra en débattre en séance, après avoir entendu le Gouvernement.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Je fais confiance à la délégation aux entreprises qui s'appuie sur un rapport du Conseil d'État de 2014 portant sur le rescrit.

Le sous-amendement n° 389 est adopté.

L'amendement n° 340 ainsi sous-amendé est adopté.

L'article 28 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 28

Les amendements nos 302, 79 et 80, satisfaits, deviennent sans objet.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Les chefs de PME regrettent que les inspecteurs du travail ne remplissent pas mieux leurs missions d'information et de conseil des employeurs, pourtant prévues par la convention n° 81 de l'OIT et cohérentes avec l'article 51 ter du présent projet de loi qui prévoit un code de déontologie pour les inspecteurs du travail. Avis favorable à l'amendement n° 341 qui inscrit ces missions dans le code du travail.

L'amendement n° 341 est adopté et devient article additionnel.

Article 28 bis A

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Cet article, introduit par un amendement du Gouvernement, est relatif à la complémentaire santé d'entreprise. Pour les salariés dont le CDD est inférieur à trois mois ou qui effectuent moins de quinze heures par semaine, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 a prévu la possibilité d'un versement santé. Concrètement, l'employeur paie l'équivalent de la cotisation due au salarié pour que celui-ci souscrive une assurance individuelle. Cette possibilité était ouverte par accord d'entreprise à condition que l'accord de branche le permette, ou en l'absence d'accord de branche. À titre transitoire, l'employeur pouvait effectuer unilatéralement un versement santé jusqu'au 31 décembre 2016. L'article 28 bis A pérennise cette possibilité, qui offre plus de souplesse. Notre amendement n° 386 codifie cette disposition et supprime celles relatives à l'accord d'entreprise, devenues inutiles. Le Gouvernement n'y serait pas défavorable.

L'amendement n° 386 est adopté.

L'article 28 bis A est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 29

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 283 supprime cet article pourtant très important car il permet aux entreprises employant moins de cinquante salariés d'appliquer les accords types négociés par les partenaires sociaux au niveau de la branche. Les auteurs de cet amendement craignent une application unilatérale par l'employeur, mais l'accord aura été négocié et conclu par les partenaires sociaux ! Avis défavorable.

L'amendement n° 283 n'est pas adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 115 oblige les partenaires sociaux, lorsqu'ils concluent un accord de branche, à prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises employant moins de cinquante salariés, même si cet accord n'est pas étendu par la suite.

L'amendement n° 115 est adopté.

L'amendement n° 342, satisfait, devient sans objet, ainsi que l'amendement n° 362.

L'article 29 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 29

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 78 relève de onze à cinquante salariés le seuil à partir duquel l'élection de délégués du personnel est obligatoire ; il met en place un mécanisme de lissage dans le temps des effets de seuil. Nous avons adopté les amendements n° 298 et 300 et choisi un seuil – à vingt salariés – et des modalités de lissage. Avis défavorable.

L'amendement n° 78 n'est pas adopté.

Article 29 bis A

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Notre amendement n° 200, comme les n°s 364 et 83, supprime cet article introduit à l'Assemblée nationale sans concertation préalable ni débat et qui constitue un non-sens économique, juridique et social. En effet, le réseau de franchise est assimilé à un groupe ; et ce, afin d'imposer au franchiseur des obligations sociales envers les salariés des franchisés, alors qu'aucun lien de subordination ni aucune relation juridique n'existe entre eux.

La franchise est un mécanisme commercial basé sur la transmission d'un savoir-faire en échange d'une rémunération. Le franchisé, totalement indépendant, est le seul employeur de ses salariés, auxquels s'appliquent les dispositions de droit commun. Le réseau de franchise n'est en aucun cas une unité économique et sociale autonome. Ne compliquons pas les relations sociales et gardons-nous de créer une charge supplémentaire pour les entreprises !

Mme Nicole Bricq. – La ministre, que j'ai alertée sur cet article, nous a dit qu'elle le réécrirait et qu'elle engagerait une concertation.

Les amendements identiques n°s 200, 364 et 83 sont adoptés et l'article 29 bis A est supprimé.

Article 29 bis

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 284 supprime cet article, très important pour les petites entreprises qui peuvent provisionner pour risque de contentieux prud'homal lié à des licenciements sans cause réelle et sérieuse. Ce n'est pas un cadeau aux entreprises mais une mesure de bon sens. L'entreprise devra inscrire dans son bilan l'épargne déposée sur un compte séparé ; si elle l'utilise à d'autres fins, elle devra réintégrer la

somme correspondante dans son résultat imposable et s'acquitter des pénalités de retard. Cet article est très encadré. Il n'y a pas de perte de substance fiscale. Avis défavorable.

L'amendement n° 284 n'est pas adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Notre amendement n° 116 étend la faculté de provisionner aux entreprises employant de dix à cinquante salariés. Par ailleurs, la rédaction se limite aux salariés en CDI embauchés postérieurement à la promulgation de la présente loi. Or un employeur peut faire face à ce risque avec n'importe lequel de ses salariés, y compris ceux qui ont la plus grande ancienneté, et dans ce cas l'indemnité pourra atteindre des montants bien supérieurs.

Mme Annie David. – Nous n'étions pas d'accord avec l'article et nous ne le sommes pas avec cet amendement. Il est question de licenciements abusifs !

Mme Nicole Bricq. – Vous demandez toujours plus. Messieurs les rapporteurs, nous ne vous suivrons pas.

M. Olivier Cadic. – Cet article est pratiquement inopérant compte tenu de ses nombreux verrous. Personne ne l'utilisera.

L'amendement n° 116 est adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement de clarification n° 142 précise que toutes les entreprises exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale, libérale ou agricole pourront bénéficier de la provision pour risque lié aux indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, créée à cet article. Il s'agit bien d'un risque puisque le jugement n'a pas encore eu lieu.

La première partie de l'amendement peut être contreproductive, en excluant involontairement certaines entreprises. La rédaction actuelle est plus protectrice. La deuxième partie de l'amendement, en revanche, est utile et rassurera les entreprises du secteur libéral.

Mme Annie David. – L'article du code du travail visé par l'amendement précédent est le L. 1235-3, qui porte sur les licenciements sans cause réelle et sérieuse. Donc, vous autorisez les provisions pour les licenciements abusifs.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Ces provisions font partie des charges et sont donc déductibles de la base imposable.

Mme Annie David. – Vous partez du principe qu'un licenciement abusif peut être provisionné. C'est grave.

M. Alain Milon, président. – Nous allons procéder à un vote par division.

La première partie de l'amendement n° 142 n'est pas adoptée. La deuxième partie de l'amendement n° 142 est adoptée.

L'article 29 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 29 ter

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Notre amendement n° 376 supprime cet article relatif au Titre emploi service entreprise. Nous comprenons l'objectif de sécurisation mais l'actuelle rédaction du code de la sécurité sociale et celle du code du travail suffisent. La première dispose que les employeurs peuvent déclarer et payer les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle, prévues par la loi, ainsi que d'autres cotisations et contributions sociales, et que l'organisme de recouvrement est chargé, pour le compte des employeurs ayant recours aux dispositifs simplifiés, d'établir les formalités et déclarations auxquelles la déclaration sociale nominative se substitue.

Le code du travail, lui, vise de façon exhaustive les déclarations relatives aux contributions sociales. Le Titre emploi service entreprise ne satisfait pas, pour autant, l'ensemble des obligations déclaratives des employeurs – certaines contributions ne sont pas comprises dans son champ.

Quoi qu'il en soit, cette question relève plus de la loi de financement de la sécurité sociale que du code du travail...

L'amendement n° 376 est adopté et l'article 29 ter est supprimé.

Article additionnel après l'article 29 ter

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *L'amendement n° 63 complète l'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale, consacré aux missions des Urssaf, en prévoyant une procédure de recours suspensif auprès des ministres de tutelle en cas de redressement dû à la requalification d'auto-entrepreneurs ou de prestataires en salariés.*

Sur la forme, cet amendement a davantage sa place dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale. Sur le fond, les décisions de redressement interviennent au terme d'une procédure contradictoire relevant du domaine réglementaire et sont susceptibles de recours ; l'affiliation au régime général d'une personne remplissant les conditions est d'ordre public, c'est-à-dire qu'elle s'applique quelles que soient les qualifications que les parties ont données au contrat qui les lie ; l'amendement introduit une confusion préjudiciable entre l'intervention politique des ministres et celle du juge. Il ne règle pas la question de la requalification des auto-entrepreneurs en salariés, qui est plutôt d'ordre économique que procédural. Avis défavorable.

M. Jean-Louis Tourenne. – *Je me suis mal fait comprendre. Il ne s'agit pas de contester que le recours contentieux se fasse devant le juge, ni qu'une procédure contradictoire ait lieu devant l'Urssaf. Mais on attend parfois deux ou trois ans la décision du juge. En attendant, l'Urssaf, juge et partie, peut, si l'entreprise ne paie pas, l'inscrire au tableau des privilégiés – l'entreprise devra payer ses fournisseurs au pied du camion et son image se dégradera. Il serait intéressant que les conséquences du non-paiement puissent être différées. Prenons en compte le caractère très dommageable des délais de jugement, lorsque l'entreprise doit payer dans l'intervalle.*

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *Quelle différence avec les autres litiges avec l'Urssaf ?*

M. Jean-Louis Tourenne. – *Il ne s'agit pas de litiges avec l'Urssaf mais de l'attente de la décision d'un juge. L'entreprise est obligée de payer avant la fin de la procédure !*

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *Comme dans les autres contentieux avec l'Urssaf.*

M. Jean-Louis Tourenne. – *Je renonce à me faire comprendre.*

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *Redéposez cet amendement en séance.*

M. Jean-Noël Cardoux. – *Cet amendement méconnaît les règles de l'Urssaf. Un recours est suspensif de paiement. Tous les litiges avec l'Urssaf suivent cette règle. La requalification est le sport national des Urssaf qui tentent de prouver les liens de subordination. Cela dit, les entreprises ont suffisamment de mesures à leur disposition : je n'en ai jamais vu une seule contrainte de payer l'Urssaf avant la fin de la procédure. Si sa mauvaise foi est reconnue, l'entreprise paie des pénalités. Sinon, des frais de retard.*

Nous devrions renverser la charge de la preuve en inscrivant dans la loi de financement de la sécurité sociale que, sauf preuve de subordination, même avec un employeur unique, un auto-entrepreneur est présumé tel.

L'amendement n° 63 n'est pas adopté.

Article 30

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *Je ne peux qu'être défavorable aux amendements de suppression nos 226 et 285 car la définition du licenciement économique et celle d'entreprise en difficulté sont actuellement trop sibyllines et laissent trop de place à l'interprétation du juge, ce qui nuit aux employeurs, aux salariés et à l'attractivité de notre pays. L'avis est défavorable.*

Les amendements n° 226 et 285 ne sont pas adoptés.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *L'amendement n°117 propose une nouvelle rédaction de l'article 30 : il convient en effet de définir les motifs justifiant un licenciement économique ainsi que le périmètre retenu et les procédures de recours.*

Le texte d'origine prévoyait un certain nombre de critères non cumulatifs pour définir l'entreprise en difficulté, or aucun d'entre eux, pris séparément, ne suffit à la caractériser. Nous avons donc prévu qu'en cas de baisse de 30 % du chiffre d'affaires ou de l'encours de commande, c'est-à-dire les commandes enregistrées non exécutées ou en cours d'exécution, l'entreprise peut être considérée en difficulté.

Notre rédaction vise à objectiver les critères et rendre la définition plus sûre juridiquement. De plus, il convient de prendre en compte les secteurs d'activités plutôt que la taille des entreprises. Cette nouvelle définition vise à sécuriser les procédures et limiter les contentieux.

Mme Nicole Bricq. – *Les critères d'appréciation et le périmètre étaient définis depuis 1995 par la chambre sociale de la Cour de cassation. Je comprends que le législateur veuille reprendre la main. Les députés ont voulu faire droit aux revendications des petites entreprises qui ne veulent pas être traitées comme les grandes. Ils ont donc retenu le critère du nombre de salariés, que vous contestez, mais qui oriente les décisions jurisprudentielles. Vous privilégiez différents critères et vous supprimez leur caractère alternatif pour préférer le cumulatif. Tout cela est fort confus.*

Les députés ont voulu retenir le périmètre fixé par la Cour de cassation : le secteur d'activité, la concurrence internationale et la taille du groupe. Vous en revenez au périmètre national : c'est une histoire de fous ! Vous dites vouloir vous assurer la sécurité juridique de ce dispositif, mais tel n'est pas le cas.

Depuis plus de 20 ans, la jurisprudence a fait le droit parce que le législateur a laissé faire. Votre rédaction n'améliore pas celle des députés, laquelle avait au moins le mérite de répondre aux attentes des petites entreprises.

M. Dominique Watrin. – *Je partage en partie ce qui vient d'être dit. Vous voulez une libéralisation quasi-totale des licenciements économiques, ce qui est une vieille revendication du Medef. L'Assemblée nationale a ouvert la boîte de Pandore, vous vous engouffrez dans la brèche et vous allez extrêmement loin. Avec la baisse du chiffre d'affaires de 30 % durant deux trimestres consécutifs, vous offrez un boulevard aux entreprises et vous limitez le pouvoir des juges, qui se prononcent sur le bien-fondé des licenciements économiques. Et vous limitez les délais de recours quand tant de licenciements économiques sont injustifiés ! Le licenciement devrait être le dernier recours. Dans ma circonscription, j'ai vu bien souvent*

des licenciements économiques qui obéissaient uniquement à la volonté des actionnaires : des licenciements boursiers ! Nous sommes en total désaccord avec cet amendement.

M. Olivier Cadic. – Il marque un progrès mais ne répond pas aux attentes des entreprises. Une entreprise qui s'est fixé des objectifs ambitieux mais n'atteint pas son but doit se séparer de salariés. S'il faut attendre que le juge se prononce, la survie de l'entreprise se trouve menacée. Et en cas de fermeture, ce sont les actionnaires qui perdent tout. Le juge, lui, est irresponsable... Il ne devrait pas intervenir sur de tels sujets. Dans toute l'OCDE, c'est uniquement en Italie et en France que les chefs d'entreprise doivent demander au juge l'autorisation de licencier. Il va falloir libéraliser ce dispositif pour améliorer notre compétitivité.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Cet amendement ne va pas dans le sens de la libéralisation mais introduit des critères plus objectifs. Le texte d'origine mentionnait des difficultés économiques « significatives », ce qui ne veut rien dire. D'où l'introduction d'indicateurs économiques précis. En outre, il y a souvent un faisceau de critères concordants. Un seul critère ne peut, à lui seul, caractériser la difficulté économique. Nous ne libérons pas : bien au contraire, nous sécurisons. Plusieurs critères sont exigés, sauf en cas de baisse importante et brutale du chiffre d'affaires ou de perte d'un marché majeur.

Ensuite, volume d'activité et effectifs d'une entreprise ne sont pas liés : des entreprises de 40 salariés peuvent avoir un chiffre d'affaires moins important que de très petites entreprises, par exemple de négoce en gros. Enfin, le juge gardera son pouvoir d'appréciation, mais en prenant en compte des critères plus sûrs. Un décret en Conseil d'État fixera précisément les critères permettant d'apprécier les difficultés économiques d'une entreprise.

Enfin, en cas de doute sur le caractère sérieux et réel d'un licenciement économique, le juge ou une des parties pourra solliciter une expertise extérieure qui devra être rendue dans un délai de deux mois. Cette expertise sécurisera les décisions et découragera les démarches abusives.

M. Alain Milon, président. – Nous sommes chargés de modifier un projet de loi qu'une majorité de Français rejette. En revanche, nous ne sommes pas là pour préparer un programme présidentiel. Jusqu'où devons-nous aller ?

M. Jean-Pierre Caffet. – Quelle sagesse !

L'amendement n° 117 est adopté.

Les amendements n° 295, 343 et 335 deviennent sans objet.

L'article 30 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Articles additionnels après l'article 30

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 344 prévoit que les employeurs devront mettre en œuvre des efforts raisonnables pour éviter un licenciement économique. L'article L. 1233-4 du code du travail dispose que « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles ». Cette formulation est exigeante mais elle est claire. Nous voulons objectiver les motifs de licenciements économiques mais ne souhaitons pas réduire les exigences qui pèsent sur les employeurs. Avis défavorable.

M. Olivier Cadic. – Pourquoi ?

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Nous ne savons pas ce que signifie le terme « raisonnable ».

L'amendement n° 344 n'est pas adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 365 réduit de deux ans à six mois le délai de prescription des actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail. La loi de sécurisation de l'emploi de 2013 a prévu deux ans au lieu de cinq auparavant. Le droit actuel prévoit de nombreuses dérogations, avec des prescriptions plus longues (harcèlement, discrimination) ou plus courtes (licenciement économique). L'amendement va nettement plus loin... Il est en partie satisfait par notre amendement sur l'article 30 qui réduit d'un an à six mois le délai accordé à un salarié pour contester un licenciement économique. Retrait ou avis défavorable.

L'amendement n° 365 n'est pas adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 345 permet au juge de cassation de moduler dans le temps les effets de ses décisions. Nombreux sont ceux qui regrettent les revirements de la jurisprudence de la Cour de cassation. Le juge administratif peut moduler les effets de ses décisions dans le silence des textes. Une telle possibilité semble exclue pour le juge judiciaire si aucun texte ne l'y autorise expressément. Avis favorable.

L'amendement n° 345 est adopté et devient un article additionnel.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 32 vise à introduire un plafonnement des indemnités accordées par le juge prud'homal en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. À l'initiative du Sénat et avec l'accord du Gouvernement, un dispositif proche avait été adopté dans le projet de loi pour la croissance, l'emploi et l'égalité des chances économiques. Il avait cependant été censuré par le Conseil constitutionnel, qui avait jugé que la taille de l'entreprise ne pouvait être prise en compte pour le montant des indemnités dues au salarié.

Le dispositif proposé, qui figurait dans la première version du projet de loi, ne présente pas de risque de censure puisqu'il ne tient compte que de l'ancienneté du salarié, critère que le Conseil constitutionnel a explicitement admis dans sa décision. Ce plafonnement des indemnités s'applique au cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, non au licenciement annulé par le juge dans des situations de harcèlement moral ou sexuel, de traitement discriminatoire, de violation du droit de grève ou de violation des protections dont bénéficient certains salariés. Le plafonnement ne s'applique pas non plus lorsque la procédure de licenciement économique est annulée. L'indemnisation que prononce le juge n'est jamais inférieure à six mois de salaires. En outre, cet amendement abaisse de 12 à 6 mois le plancher de l'indemnisation d'un salarié licencié en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié déclaré apte. Le barème prévu par cet article s'appliquera aux licenciements notifiés postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi.

Mme Annie David. – Nous ne sommes pas d'accord !

Mme Nicole Bricq. – Nous avons longuement parlé du montant des indemnisations lors de l'examen de la loi Macron. Nous sommes évidemment contre cette mesure. Faites-vous plaisir en agitant ce chiffon rouge !

M. Georges Labazée. – Qu'est ce qui inspire cette graduation ?

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Elle avait été avancée par le Gouvernement sur la base de chiffres produits par le ministère de la justice. Cette forfaitisation aura sans doute deux effets contradictoires : la diminution des indemnités les plus élevées et l'augmentation des autres. Quoi qu'il en soit, cette disposition donnera plus de visibilité aux entreprises.

L'amendement n° 32 est adopté et devient un article additionnel.

L'amendement n° 346 devient sans objet ainsi que l'amendement n° 363.

Article 30 bis

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Cet article autorise le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes, les conseillers rapporteurs qu'il a désignés ainsi que les conseillers choisis par le bureau de jugement, à prendre une ordonnance non susceptible de recours pour clôturer l'instruction d'un litige. Il améliorera, à la marge, le fonctionnement des conseils de prud'hommes, ce qui profitera aux employeurs comme à la marge aux salariés. Je ne puis qu'être opposé à l'amendement de suppression n° 286.

L'amendement n° 286 n'est pas adopté.

L'article 30 bis est adopté sans modification.

Article 31

L'amendement rédactionnel n°27 est adopté.

L'article 31 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 31

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 303 rectifié supprime l'information obligatoire des salariés avant une cession d'entreprise. Depuis la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, si un employeur veut céder son entreprise, il doit en informer ses salariés au moins deux mois avant la cession, faute de quoi la cession peut être annulée. Ce dispositif est complexe, inadapté aux spécificités du monde de l'entreprise et sanctionné de façon disproportionnée. L'avis est donc favorable.

Mme Annie David. – Tout à l'heure, vous avez repoussé un amendement au motif qu'il concernait le code du commerce et non pas le code du travail ; c'est également le cas de celui-ci... auquel vous êtes favorable ! Sur le fond, je ne partage pas, bien sûr, votre avis.

Mme Nicole Bricq. – Vous n'avez jamais accepté que les salariés puissent être informés de la vente de leur entreprise. Vous revenez à la charge : vous ne changerez pas, mais nous non plus. Nous voterons contre cet amendement.

M. Georges Labazée. – Que répondez-vous au problème soulevé par Mme David ?

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Le code du travail est lui aussi concerné par ce dispositif.

L'amendement n° 303 rectifié est adopté et devient un article additionnel.

Chapitre II : Renforcer la formation professionnelle et l'apprentissage

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 158 modifie l'intitulé du chapitre pour mentionner qu'il faut développer l'apprentissage comme voie de réussite.

L'amendement n° 158 est adopté et l'intitulé du chapitre est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Articles additionnels avant l'article 32

M. Michel Forissier, rapporteur. – Tous les amendements que je vais vous présenter sont issus de la proposition de loi d'Elisabeth Lamure visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite. L'amendement n° 236 traite du pacte national de l'apprentissage.

M. Dominique Watrin. – Votre objectif est purement économique. Vous en oubliez l'objectif éducatif.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Le pilotage national devra mettre en cohérence tous les projets montés par les régions. Compte tenu de tous les partenaires, la vocation éducative est importante mais l'économie l'est également. Ce pilotage vise aussi à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

M. Dominique Watrin. – Je fais partie de la délégation aux entreprises et j'ai assisté au colloque qui a été organisé sur l'apprentissage : les représentants de l'éducation nationale n'y avaient pas été conviés. Tout est dit !

M. Michel Forissier, rapporteur. – Nous les avons auditionnés.

M. Dominique Watrin. – Mais ils n'ont pas été invités au colloque. Or, je vous rappelle que l'apprentissage est une formation initiale.

L'amendement n° 236 est adopté et devient un article additionnel.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 159 vise à améliorer l'information des élèves du secondaire sur l'apprentissage et la découverte du monde économique.

L'amendement n° 159 est adopté et devient un article additionnel.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 162 prévoit une formation des enseignants et du personnel de direction de l'éducation nationale au monde de l'entreprise.

L'amendement n° 162 est adopté et devient un article additionnel.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 163 prévoit la présidence du conseil d'administration des lycées professionnels par une personnalité extérieure, comme cela se pratique dans les lycées agricoles.

M. Philippe Mouiller. – Très bonne idée !

L'amendement n° 163 est adopté et devient un article additionnel.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 165 propose de systématiser la participation des maîtres d'apprentissage aux jurys de diplôme de leurs apprentis.

M. Philippe Mouiller. – Très bien !

L'amendement n° 165 est adopté et devient un article additionnel.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 168 prévoit l'obligation de formation des maîtres d'apprentissage.

L'amendement n° 168 est adopté et devient un article additionnel.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 166 ouvre le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima) aux jeunes ayant 15 ans dans l'année civile. Les jeunes doivent pouvoir suivre une année de préparation à l'apprentissage avec des stages d'immersion, mais sous statut scolaire.

M. Dominique Watrin. – Ces marqueurs idéologiques n'ont pas lieu d'être. Le décrochage est le problème principal rencontré dans les lycées professionnels et en apprentissage. Ces amendements passent à côté de cette question. Dans certaines sections et certaines régions, on compte jusqu'à 40 % de décrocheurs. Avec ces amendements, on ne répond pas du tout à cette problématique.

M. Alain Milon, président. – Cela fait des années que les jeunes en décrochage scolaire se retrouvent sans métier. Des sénateurs vous proposent une autre voie pour insérer des jeunes dans le monde du travail : en quoi cette évolution serait-elle si mauvaise ? Essayons au

moins ces propositions, nous verrons bien si elles donnent des résultats. Ne restons pas les bras croisés.

Mme Annie David. – Lorsque je suis arrivée au Sénat, j'étais rapporteure à la commission des affaires culturelles sur l'enseignement professionnel et l'apprentissage. J'entends ce que vous dites, mais n'oubliez pas que des jeunes décrochent aussi de l'apprentissage. Le Dima n'est pas vraiment nouveau : il s'agit d'un stage en alternance avant l'orientation à l'issue du collège. Mais l'éducation nationale devrait se poser des questions. Enfin, croyez-vous qu'un jeune de 14 ans puisse choisir définitivement une orientation ?

M. Alain Milon, président. – C'est pour cela que l'on propose une immersion dans différents métiers.

Mme Annie David. – Ces immersions ne correspondent pas forcément aux besoins.

L'amendement n° 166 est adopté et devient un article additionnel.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 167 simplifie la réglementation de l'apprentissage au bénéfice des entreprises et des apprentis : la durée du contrat pourra varier en fonction du parcours de formation initiale de l'apprenti ; une médiation consulaire sera obligatoire avant la rupture du contrat d'apprentissage en l'absence d'un commun accord des parties ; les apprentis auront 15 jours de congé accordés par l'employeur ; enfin, la rémunération sera déconnectée de leur âge.

L'amendement n° 167 est adopté et devient un article additionnel.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 169 traite des professions qui travaillent la nuit, comme les boulangers. L'apprenti pourra travailler la nuit sous la supervision directe de son maître d'apprentissage.

L'amendement n° 169 est adopté et devient un article additionnel.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 241 prévoit la participation des représentants des apprentis au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Cnefop) et aux comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop).

L'amendement n° 241 est adopté et devient un article additionnel.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 242 propose le suivi des dépenses régionales en matière d'apprentissage par le Cnefop.

Mme Annie David. – S'agit-il toujours de la proposition de loi apprentissage ?

M. Alain Milon, président. – Le Gouvernement a présenté un projet de loi sur le travail dans lequel il n'était pas question d'apprentissage. Nous incluons donc la proposition de loi dans ce texte.

M. Olivier Cadic. – La délégation aux entreprises y avait travaillé.

L'amendement n° 242 est adopté et devient un article additionnel.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 35 instaure la participation des représentants des chambres consulaires au bureau du Crefop. Ce débat a déjà eu lieu lors de l'examen de la loi du 5 mars 2014 qui a créé les Crefop. Pour éviter de créer un organisme de gouvernance à la composition pléthorique, il avait été décidé d'en limiter la participation aux acteurs chargés de la définition et du financement de la politique d'orientation et de formation : la région, l'État et les partenaires sociaux. Les chambres consulaires siègent avec voix délibérative. Avis défavorable.

L'amendement n° 35 n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 36 crée des commissions dédiées à l'apprentissage au sein des Crefop et du Cnefop. J'avais initialement été séduit par cette idée mais les auditions ont modifié mon point de vue.*

Sur un plan juridique, ce n'est pas à la loi de définir dans le détail l'organisation de tous les organismes consultatifs. Sur le fond, j'ai été convaincu par le président du Cnefop : il convient d'éviter que les travaux sur l'apprentissage soient monopolisés par les experts du secteur, en vase clos, sans prise en compte des interactions avec les autres problématiques du travail et de l'emploi. Il faut donc privilégier les commissions thématiques transversales. Avis défavorable.

L'amendement n° 36 n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 37 est satisfait par mon amendement sur le pacte national en faveur de l'apprentissage.*

L'amendement n° 37 n'est pas adopté.

Article 32

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 197 modernise le régime de financement des centres de formation dans le secteur des banques et des assurances.*

L'amendement n° 197 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *Les auteurs de l'amendement n° 34 proposent d'utiliser les fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage pour financer les actions de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales réalisées par les chambres consulaires. Toutefois, le quota de la taxe d'apprentissage est exclusivement destiné au financement de l'apprentissage.*

L'amendement n° 34 n'est pas adopté.

L'article 32 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Articles additionnels après l'article 32

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 38 prévoit la dématérialisation du transfert aux chambres consulaires des informations nécessaires à l'enregistrement des contrats d'apprentissage. Il modifie la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage. La fixation de délais ne relève pas de la loi. Du reste, ces dispositions conviennent-elles à l'ensemble des réseaux consulaires ? Les chambres de métiers ou d'agriculture pourraient-elles faire face à ces nouvelles contraintes ? Avis défavorable. Interrogeons plutôt la ministre sur la question !*

L'amendement n° 38 n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 39 prévoit une prise en charge des dépenses de fonctionnement, d'entretien et d'investissement, notamment immobilier, des CFA, ainsi que les frais d'accueil des jeunes n'ayant pas pu conclure de contrat d'apprentissage, sur le quota de la taxe d'apprentissage. Cette fraction de la taxe n'étant pas extensible, il faudrait avoir connaissance, avant d'autoriser un tel montage financier, des secteurs qui subiraient une baisse de moyens.*

L'amendement n° 39 n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 304 donne la possibilité de signer un contrat d'apprentissage aux jeunes qui auront quinze ans avant la fin de l'année civile et qui ont terminé leur scolarité de premier cycle.*

Une dérogation existe pour les jeunes de quinze ans. Pour ceux qui auront quinze ans en septembre ou après, la loi a prévu un statut scolaire transitoire, deux ou trois mois dans un CFA ou un lycée professionnel, avant l'entrée en apprentissage. Mais il est alors trop tard, la campagne de recrutement commençant en septembre-octobre. L'amendement lève cet obstacle juridique en reprenant une disposition de la proposition de loi sur l'apprentissage. Avis favorable.

Mme Nicole Bricq. – Avec cet amendement, vous autorisez l'apprentissage à 14 ans. Il faut le dire ! C'est encore M. Retailleau qui est en embuscade...

L'amendement n° 304 est adopté et devient article additionnel.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Je suis très favorable aux amendements identiques n° 56 rectifié et n° 89 rectifié qui suspendent le contrat de travail de l'apprenti pour la durée d'une mobilité à l'étranger. Cette mesure est attendue par la majorité de ceux que nous avons auditionnés. Les apprentis, comme les autres étudiants, doivent s'ouvrir sur l'Europe et le monde pour améliorer leurs compétences, exporter notre savoir-faire et bénéficier de celui des pays riverains.

Mme Nicole Bricq. – Il y a déjà un Erasmus de l'apprentissage !

Les amendements n°s 56 rectifié et 89 rectifié sont adoptés et deviennent article additionnel.

M. Michel Forissier, rapporteur. – En autorisant les apprentis de moins de 18 ans à travailler, ponctuellement, plus de 35 heures par semaine, l'amendement n° 358 répond aux situations absurdes que la rigidité de la réglementation engendre. On voit des jeunes, sur des chantiers, forcés d'arrêter le travail plus tôt que leur maître d'apprentissage et l'attendre, désœuvrés.

Lorsque des raisons objectives le justifient, comme les impératifs de la formation, et dans les secteurs définis par décret en Conseil d'État, la journée de travail de l'apprenti pourra ponctuellement dépasser huit heures. Rétablir cette mesure, qui figurait dans l'avant-projet de loi du Gouvernement, ne peut que lever les freins au développement de l'apprentissage.

L'amendement n° 358 est adopté et devient article additionnel. Les amendements n°s 55, 95 et 90 deviennent sans objet.

L'article 32 bis est adopté sans modification.

Article additionnel après l'article 32 bis

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 160 consacre, dans la loi, les écoles de production qui, grâce à une pédagogie originale centrée sur la pratique professionnelle et l'apprentissage d'un geste, obtiennent des résultats exceptionnels auprès de jeunes laissés sur le côté du chemin scolaire.

La rédaction sera sans doute à parfaire en séance publique. Avis favorable, sous réserve de l'adoption du sous-amendement n° 412 qui améliore l'insertion de ces dispositions dans le code du travail. L'amendement n° 220 et le sous-amendement n° 413 sont identiques.

Mme Annie David. – Les écoles de production ne sont pas mentionnées dans le code du travail. Il s'agit, par conséquent, d'une création juridique ?

M. Michel Forissier, rapporteur. – Elles existent de longue date dans la région lyonnaise. Bien qu'elles aient une reconnaissance locale, elles ne sont pas insérées dans les réseaux officiels.

Mme Annie David. – S'agit-il d'écoles privées ou publiques, suivent-elles les programmes de l'éducation nationale ?

M. Michel Forissier, rapporteur. – Ce sont des écoles privées à but non lucratif, de statut associatif. Elles délivrent des CAP et des baccalauréats professionnels.

Les sous-amendements n° 412 et 413 sont adoptés. Les amendements n°s 160 et 220 ainsi modifiés sont adoptés et deviennent article additionnel.

Article 33

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement n° 201 supprime l'expérimentation prévue ici. Des contrats de professionnalisation non qualifiants sont en contradiction directe avec l'objet assigné par les partenaires sociaux à cet outil de formation.

L'amendement n° 201 est adopté et l'article 33 est supprimé. Les amendements n°s 327 et 370 deviennent sans objet.

Article 33 bis

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement n° 202 réécrit cet article pour améliorer son insertion dans le code du travail.

L'amendement n° 202 est adopté.

L'article 33 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 33 bis

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 375 prévoit la prise en compte du taux d'insertion professionnelle pour la répartition des fonds libres du quota entre les CFA.

Aussi séduisante soit-elle, l'idée me semble difficile à mettre en œuvre et aggraverait les difficultés de CFA déjà fragilisés par un environnement économique local parfois difficile. Le taux d'insertion professionnelle des formations délivrées dépend aussi des besoins, de la situation économique, des carnets de commandes. Faut-il sacrifier les formations les moins porteuses, au risque de faire disparaître certaines compétences qui pourront se révéler utiles à l'avenir ?

De plus, l'article 33 ter prévoit une expérimentation dans deux régions, dont probablement la Bretagne, pour donner au conseil régional le dernier mot sur l'affectation des fonds libres. Il n'appartient pas à la loi de l'imposer. Retrait ou avis défavorable.

Mme Françoise Gatel. – J'entends vos arguments et je retire cet amendement, qui avait pour objet d'éviter les décisions parfois arbitraires des régions : les financements varient du simple au quintuple !

L'amendement n° 375 est retiré.

Article 33 ter

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 306 étend à toutes les régions volontaires l'expérimentation de l'affectation des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage par les conseils régionaux.

L'expérimentation est, pour l'instant, limitée à deux régions en raison de l'opposition farouche des partenaires sociaux qui craignent de perdre le contrôle de leurs politiques de branche en matière d'apprentissage. De plus, dans la première année pleine d'application de la réforme du financement de l'apprentissage, il est prématuré d'en modifier les règles. Avis défavorable.

M. Philippe Mouiller. – Les deux régions sont-elles connues ? Il est indispensable que le débat ait lieu en séance.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Grand Est et Bretagne.

L'amendement n° 306 n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement n° 203 confie au Cnefop le bilan de l'expérimentation sur l'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage par les régions.

L'amendement n° 203 est adopté.

L'article 33 ter est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 33 quater est adopté sans modification.

Article 34

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement n° 30 abaisse de trois à un an la durée minimale requise pour bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE), à condition que l'activité ait été exercée en continu.

L'amendement n° 30 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement n° 17 supprime des dispositions peu normatives introduites par l'Assemblée nationale.

L'amendement n° 17 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Avis favorable à l'amendement n° 369 qui supprime l'obligation d'informer le salarié sur la VAE dans le cadre de son entretien professionnel.

L'amendement n° 369 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement n° 407 supprime des dispositions satisfaites par l'article 31 bis A.

L'amendement n° 407 est adopté.

L'article 34 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 35

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 41 réforme le mécanisme de définition des formations éligibles au compte personnel de formation, critiqué pour sa complexité et l'imbrication de différents niveaux de responsabilité. Une remise à plat de ce système au pilotage et des financements paritaires ne peut toutefois se faire sans concertation préalable.

De plus, cet amendement confie l'élaboration d'une liste nationale au Cnefop qui n'en a ni les moyens, ni les compétences. Cela relève des partenaires sociaux réunis au sein du comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle.

Enfin, il écrase l'article 35 du projet de loi dont l'objet est d'améliorer la transparence des listes actuelles. Avis défavorable.

L'amendement n° 41 n'est pas adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 43, qui inclut une formation à la langue des signes dans la liste de celles auxquelles le compte personnel de formation donne droit, est satisfait. Sur la liste nationale figure le diplôme de compétence en

langue des signes française. Des listes régionales ou de branches proposent des formations d'un niveau plus avancé, allant jusqu'au master, notamment en matière d'interprétariat. Demande de retrait.

Mme Annie David. – Existe-t-il des dispositions analogues pour le langage parlé complété ?

M. Michel Forissier, rapporteur. – Je l'ignore... mais la réponse, si vous la trouvez, m'intéresse.

L'amendement n° 43 est retiré.

M. Michel Forissier, rapporteur. – Avis défavorable à l'amendement n° 87 prévoyant une formation des enseignants et des élèves de maternelle à la langue des signes, qui n'entre pas dans l'objet de ce texte.

L'amendement n° 87 n'est pas adopté.

L'article 35 est adopté sans modification.

Article additionnel après l'article 35

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 373, très technique, prévoit une augmentation des ressources des Opcas pour financer les actions de formation des salariés en CDD d'insertion. Pour être éligibles aux crédits alloués par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), les Opcas doivent affecter aux contrats de professionnalisation et aux CFA au moins 50 % de l'enveloppe destinée aux actions de professionnalisation. En incluant les formations pour les salariés en CDD d'insertion, le seuil des 50 % serait plus facilement atteint.

Nous n'avons pas l'ensemble des données du problème. Je propose que nous interrogeons le Gouvernement en séance publique.

L'amendement n° 373 est retiré.

Article 36

M. Michel Forissier, rapporteur. – Notre amendement n° 170 prévoit l'information des élèves sur le taux de réussite aux examens et d'insertion professionnelle, obtenus par les différents établissements, dans les différentes filières.

L'amendement n° 170 est adopté.

M. Michel Forissier, rapporteur. – En limitant les obligations des organismes de formation en matière de partage d'information, l'amendement n° 40 vide l'article de sa substance. Avis défavorable.

L'amendement n° 40 n'est pas adopté.

L'article 36 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 36

M. Michel Forissier, rapporteur. – L'amendement n° 164, prévoyant la prise en compte des apprentis dans les clauses d'insertion des marchés publics, avait déjà été examiné par le Sénat l'an dernier dans le cadre de la loi Macron. Depuis, le cadre juridique des marchés publics a évolué : l'article 62 du décret du 25 mars 2016 fait figurer l'apprentissage parmi les critères sociaux pouvant être retenus par l'acheteur pour attribuer le marché public. L'amendement étant satisfait, je propose son retrait.

L'amendement n° 164 est retiré.

L'article 36 bis est adopté sans modification.

Article 36 ter

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 307 supprime l'expérimentation, à La Réunion, d'un droit opposable à la formation. Introduit par l'Assemblée nationale, ce dispositif repose sur une idée intéressante mais confie à l'État seul le soin d'élaborer le plan, le Crefop n'étant sollicité que pour avis. Avis favorable.*

L'amendement n° 307 est adopté.

L'article 36 ter est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 37 est adopté sans modification.

Article additionnel après l'article 37

M. Michel Forissier, rapporteur. – *L'amendement n° 88 exonère de cotisations patronales l'embauche d'agents non titulaires de la fonction publique territoriale pour les trois premières années du contrat. Réserver ces mesures aux doctorants peut engendrer une rupture d'égalité entre postulants : avis défavorable.*

L'amendement n° 88 n'est pas adopté.

Article 38

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *Cet article reprend les dispositions de l'ordonnance du 2 avril 2015 relative au portage salarial, traduisant dans la loi le contenu d'un accord signé en 2010 dans le cadre de la branche de l'emploi temporaire entre le Prisme, représentant les employeurs, et l'ensemble des syndicats, y compris la CGT. Le juge avait annulé l'accord, estimant qu'il appartenait au législateur d'organiser les relations contractuelles caractérisant le portage salarial.*

L'article limite notamment le recours à cette forme d'emploi à l'exécution de tâches ponctuelles ne relevant pas de l'activité habituelle de l'entreprise ou nécessitant une expertise qu'elle n'a pas. Les salariés portés doivent posséder une expertise, une qualification et une autonomie suffisantes pour rechercher eux-mêmes leurs clients. Il s'agit donc par hypothèse de personnes qualifiées, d'autant plus que le salaire minimal prévu est supérieur à 2 400 euros par mois. On évite ainsi le développement d'un recours au portage salarial destiné à contourner les protections associées au statut de salarié.

De plus, l'article 38 prévoit des sanctions applicables au manquement aux règles prévues par l'ordonnance ; il sécurise un secteur qui s'est jusqu'à présent développé dans un flou juridique. Pour toutes ces raisons, avis défavorable à l'amendement de suppression n° 287.

L'amendement n° 287 n'est pas adopté.

L'amendement rédactionnel n° 8 est adopté.

L'article 38 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 39

L'amendement n° 288 est retiré.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *L'amendement n° 151, qui supprime l'obligation faite aux branches de négocier les modalités de reconduction des contrats saisonniers et l'habilitation donnée au Gouvernement pour fixer par ordonnance les dispositions supplétives, est partiellement satisfait par notre amendement n° 18. Retrait ou avis défavorable.*

L'amendement n° 151 n'est pas adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Notre amendement n° 18 supprime l'habilitation à définir par ordonnance les modalités de reconduction des contrats saisonniers s'appliquant à défaut d'accord de branche ou d'entreprise. Nous sommes favorables à la négociation mais des dispositions supplétives ne sont pas nécessaires : si le droit autorise tout employeur qui recrute un salarié pour un CDD saisonnier à prévoir une reconduction de ce contrat l'année suivante, on ne saurait imposer une telle reconduction.

L'amendement supprime également une demande de rapport sur le bilan des négociations engagées entre les partenaires sociaux du travail saisonnier.

L'article accorde aux saisonniers dont l'employeur s'est engagé à reconduire le contrat la saison suivante, le bénéfice de périodes de professionnalisation pendant la durée de leur contrat. Or les contrats saisonniers étant conclus pour des périodes généralement courtes et pour un besoin spécifique, on discerne mal la faisabilité de cette mesure. Mieux vaut s'en tenir au droit existant qui permet des périodes de professionnalisation durant l'intersaison.

Mme Annie David. – Ces amendements ignorent la réflexion menée durant un an par un groupe de travail associant parlementaires, saisonniers et organismes d'employeurs. La loi autorise la reconduction des contrats saisonniers mais cette possibilité n'est mise en œuvre que dans la branche des remontées mécaniques – pour la simple raison que lorsque les perchistes font grève, toute la station s'arrête... Les autres saisonniers, qui n'ont pas les mêmes moyens de pression, ne sont pas entendus.

Depuis des années, nous demandons des négociations dans toutes les branches, en vain. En supprimant la disposition selon laquelle l'État imposera la reconduction des contrats en l'absence d'accord, vous retirez l'essentiel de l'article !

Près de deux millions de saisonniers sont employés dans le tourisme, 800 000 dans le secteur agricole ; sur la côte d'Azur et dans les stations de ski, le phénomène touche même la grande distribution, là où il faudrait un contrat pour surplus d'activité ouvrant droit à la prime de précarité. Vous maintenez les saisonniers dans un non-droit inacceptable et irrespectueux de leur travail. Ils demandent une professionnalisation pour se former, faire valoir leur expérience et leur ancienneté. Les jeunes gens qui passent la saison à faire la fête dans les stations de ski ou à la plage, c'est un mythe ! Allez donc voir comment ils vivent.

Mme Nicole Bricq. – Je voterai contre. Vous videz de sa substance un article qui, en obligeant les branches à engager des négociations dans les six mois et en habilitant le Gouvernement à prendre des ordonnances, luttait contre la précarité des saisonniers.

L'amendement n° 18 est adopté.

L'article 39 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 39 bis

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'article 39 autorise, à titre expérimental et dérogoire, la conclusion de contrats intermittents pour des emplois saisonniers sans qu'un accord de branche ne le prévoit.

La nécessaire réflexion sur l'emploi saisonnier ne progressera pas sans réelle volonté du Gouvernement. Pourquoi un employeur conclurait-il des contrats intermittents plutôt que des CDD et pourquoi un salarié souhaiterait-il un lissage sur l'année d'une rémunération correspondant à quelques semaines de travail ? De plus, le manque de précision présente un risque juridique. D'où notre amendement de suppression n° 9.

L'amendement n° 9 est adopté, et l'article 39 bis est supprimé.

Articles additionnels après l'article 39 bis

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Les amendements n^{os} 310 et 211 introduisent, dans une formulation imprécise, une disposition non codifiée traitant au plan fiscal le logement d'un saisonnier comme un élément de l'outil de travail de l'entreprise. Leur conformité à la directive TVA n'est pas garantie. Avis défavorable.

L'amendement n^o 310 n'est pas adopté, non plus que l'amendement n^o 311.

L'article 40 est adopté sans modification, ainsi que l'article 40 bis .

Article 40 ter

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – D'initiative parlementaire, cet article crée un label pour les groupements d'employeurs « accordé selon un cahier des charges et dans des conditions définies par décret ». Devant cette imprécision, nous proposons l'amendement de suppression n^o 10. Une telle labellisation n'a pas sa place dans la loi.

L'amendement n^o 10 est adopté et l'article 40 ter est supprimé.

Articles additionnels après l'article 40 ter

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n^o 312 réaffirme l'exonération de TVA pour les groupements d'employeurs, prévue par l'article 261 B du code général des impôts. Ce dernier article est suffisamment précis et ne justifie pas de viser expressément les groupements d'employeurs. Retrait ou avis défavorable.

L'amendement n^o 312 n'est pas adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n^o 313, qui permet aux groupements d'employeurs de choisir différentes conventions collectives applicables à des salariés exerçant un même métier, sera source de complexité. Comment déterminer quelle est la plus favorable globalement ? Avis défavorable.

Mme Annie David. – Les groupements d'employeurs, notamment ceux qui ont recours au travail saisonnier, sont souvent multisectoriels. Comment faire ?

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Ces groupements choisissent une convention collective, ce n'est pas à géométrie variable.

L'amendement n^o 313 n'est pas adopté.

L'article 40 quater est adopté sans modification.

Article 41

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Avis défavorable aux amendements de suppression n^{os} 289 et 319. Cet article technique facilite les reprises de sites appartenant à une entreprise de plus de 1000 salariés qui a mis en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi. Une jurisprudence ancienne de la Cour de cassation obligeait le vendeur à effectuer lui-même les licenciements économiques à la place du repreneur, au motif de la priorité donnée au principe d'un transfert automatique des contrats chez le nouvel employeur ; elle a freiné, voire bloqué, certains repreneurs dans des dossiers récents. L'article précise que le vendeur doit mener à son terme le plan de sauvegarde de l'emploi ; s'il vend ensuite un site qui emploie cent salariés dont trente sont compris dans le PSE, le repreneur ne se verra transférer que 70 salariés. C'est une solution simple qui, sans remettre en cause les droits des salariés, préserve l'emploi en facilitant la recherche d'un repreneur.

Mme Annie David. – Sans remettre en cause les droits des salariés ? Les ouvriers d'un atelier ne perdent pas leur emploi en cas de reprise, ils sont transférés à l'entreprise ; cet article les condamne au chômage !

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Sans repreneur, leurs droits seront encore plus amoindris.

Mme Annie David. – L'article traite des cas où un repreneur se présente.

M. Georges Labazée. – Il n'est pas opportun de faciliter les licenciements en cette période sensible.

Les amendements n^{os} 289 et 319 ne sont pas adoptés.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n^o 172 oblige l'employeur qui souhaite externaliser des salariés à leur proposer au préalable une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail. S'ils refusent, leur licenciement reposera sur un motif économique ; s'ils acceptent, ils pourront retourner dans leur entreprise d'origine pendant un délai de trois ans. Cela risque de bloquer la vie et le développement des entreprises. Une telle entorse à un principe essentiel du droit du travail ne peut se décider sans étude d'impact préalable. Avis défavorable.

L'amendement n^o 172 n'est pas adopté.

L'article 41 bis A est adopté sans modification, de même que l'article 41 bis.

Article 42

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n^o 124 oblige les régions à signer les conventions d'application de la nouvelle convention-cadre nationale de revitalisation. Ne confondons pas l'emploi, qui est une compétence de l'État, et l'aménagement économique, qui relève des régions. De plus, toute obligation est facteur de rigidité. Avis défavorable.

M. Jean-Louis Tourenne. – Il n'y a pas de frontière étanche entre l'emploi et l'aménagement économique. Les conseils régionaux doivent être informés de l'usage des sommes allouées dans le cadre des fonds de revitalisation afin d'adapter leur politique.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – J'y suis d'autant moins opposé que le Sénat avait tenté, en vain, de renforcer les compétences des régions en matière d'emploi lors de l'examen de la loi NOTRe. Mais il n'est pas opportun de fixer une obligation aux conseils régionaux.

L'amendement n^o 124 n'est pas adopté.

L'article 42 est adopté sans modification, de même que l'article 43.

Articles additionnels après l'article 43

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Les amendements identiques n^{os} 33 et 44 habilite les Esat en tant que structures d'accueil de période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). La PMSMP offre aux salariés ou futurs salariés une première approche de l'entreprise en vue d'une éventuelle embauche. Un décret dotant les Esat d'une capacité d'accueil adapté est en cours d'examen par le Conseil d'État, avant d'être soumis au Conseil national du handicap avant la fin juin. Cet amendement, dont l'intention est louable, semble déjà satisfait. Avis défavorable.

M. Philippe Mouiller. – Je maintiens mon amendement qui porte une revendication importante et semble converger avec la volonté du Gouvernement et la position adoptée la semaine dernière par le Conseil national du handicap.

Les amendements n^{os} 33 et 44 sont adoptés et deviennent article additionnel après l'article 43.

L'article 43 bis est adopté sans modification.

Article 43 ter

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 366 supprime cet article qui redéfinit les attributions des organismes de placement dans l'emploi des personnes handicapées en y ajoutant le maintien dans l'emploi.

En unifiant ces compétences autour de Cap emploi, l'article offre un interlocuteur unique tant à l'employeur qu'au travailleur handicapé. Le redéploiement de ces missions ne devrait présenter aucune difficulté, sachant que les deux tiers des associations qui gèrent des Cap emploi sont aussi gestionnaires de service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth). Avis défavorable.

L'amendement n° 366 n'est pas adopté.

L'article 43 ter est adopté sans modification.

Article 44

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Avis défavorable aux amendements identiques n°s 250 et 290 supprimant cet article qui réforme la médecine du travail.

Les amendements n°s 250 et 290 ne sont pas adoptés.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Notre amendement n° 207 remplace le terme d'« emploi », trop général, par celui de « poste », revenant ainsi à l'état initial du texte.

L'amendement n° 207 est adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'article 44 oblige l'employeur à consulter les délégués du personnel avant de formuler une proposition de reclassement pour un salarié concerné par une inaptitude d'origine non professionnelle. Dans le droit existant, la disposition ne concerne que les inaptitudes d'origine professionnelle. Le législateur a en effet considéré que le salarié, victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle, devait bénéficier de règles plus protectrices. De plus, cette obligation accroît le formalisme et s'éloigne de l'ambition initiale du projet de loi d'une plus grande cohérence et d'une simplification de la vie des entreprises. D'où notre amendement n° 208 visant à la supprimer.

L'amendement n° 208 est adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Le texte adopté par l'Assemblée nationale prévoit qu'en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, le médecin du travail formule des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation pour le préparer à occuper un poste adapté. Cette obligation s'applique déjà aux entreprises d'au moins 50 salariés pour l'inaptitude d'origine professionnelle. Le texte fait ainsi coexister deux règles différentes selon l'effectif de l'entreprise, avec paradoxalement une disposition plus contraignante dans le cas d'une inaptitude d'origine non professionnelle. Notre amendement n° 209 revient à la rédaction initiale limitant l'obligation aux entreprises d'au moins 50 salariés.

Mme Nicole Bricq. – Pourquoi les seules entreprises d'au moins 50 salariés ?

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Cette obligation existe déjà dans ces entreprises pour l'inaptitude d'origine professionnelle : nous faisons converger les régimes.

L'amendement n° 209 est adopté.

L'amendement n° 328 devient sans objet, de même que l'amendement n° 251.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Les possibilités de mobilité des salariés étant souvent limitées, la question du périmètre de l'obligation de reclassement pour les salariés reconnus inaptés est source de contentieux. L'amendement n° 60 serait source d'insécurité juridique car il ne reprend pas tout à fait la jurisprudence qui prévoit que la recherche des

possibilités de reclassement s'apprécie à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. Retrait ?

L'amendement n° 60 est retiré.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – La loi Rebsamen du 17 août 2015 a élargi la mission des services de santé au travail et des médecins du travail à la prévention de toute atteinte à la sécurité des tiers. Cette formulation, critiquée pour son imprécision et son périmètre, inquiète les professionnels de santé au travail qui craignent que l'on dénature la médecine du travail pour en faire une médecine de contrôle axée sur l'aptitude sécuritaire. L'amendement n° 214 supprime cette référence aux tiers pour recentrer l'action de la médecine du travail sur la santé au travail.

Mme Annie David. – Cette notion est utile, compte tenu de la dangerosité de certaines activités pour les travailleurs mais aussi pour les tiers. Je m'abstiendrai.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Le régime de responsabilité et les mécanismes d'assurance diffèrent selon qu'il s'agit de travailleurs ou de tiers.

L'amendement n° 214 est adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Les amendements identiques n°s 210, 64 et 96 suppriment les modifications apportées par l'Assemblée nationale aux dispositions relatives à la gouvernance des services interentreprises de santé au travail (SIST). Nous rétablissons la gouvernance actuelle de la médecine du travail.

Mme Nicole Bricq. – Ce n'est pas neutre. Les députés voulaient que la présidence du SIST aille alternativement à un employeur et à un salarié.

Mme Annie David. – C'est ce que nous avons décidé dans la loi santé au travail.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Je ne suis pas sûr que le Gouvernement n'ait pas accepté ces modifications par inadvertance.

M. Yves Daudigny. – Les organisations salariales demandent cette présidence alternée car elles estiment avoir un rôle à jouer dans une médecine du travail fortement axée sur la prévention. Les employeurs s'y opposent au motif qu'ils sont les seuls financeurs. Les deux arguments sont recevables.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Ces dispositions ont été introduites sans concertation. Les employeurs ont une responsabilité en matière de santé et de sécurité des travailleurs et ces services interentreprises ne sont pas des organismes paritaires.

Les amendements identiques n°s 210, 64 et 96 sont adoptés.

Les amendements identiques n°s 257 et 349 deviennent sans objet, ainsi que les amendements identiques n°s 258 et 348.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 252 précise d'abord que l'employeur doit répondre au médecin du travail qui constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs « dans un délai bref », sans définir cette notion. Il rend ensuite obligatoire l'inscription à l'ordre du jour du CHSCT de l'échange entre le médecin et l'employeur. Il dispose enfin que le médecin du travail peut saisir l'inspecteur du travail si l'employeur ne répond pas ou si les propositions ne sont pas suivies.

Or l'obligation générale de sécurité incombant à l'employeur étant une obligation de résultat, celui-ci est déjà tenu de prendre en compte les propositions du médecin du travail ou de faire connaître par écrit les raisons pour lesquelles il s'en écarte. La transmission des

échanges entre le médecin du travail et l'employeur au CHSCT et à l'inspecteur du travail est également obligatoire. Enfin, l'inspecteur du travail peut toujours se rendre dans l'entreprise et mettre l'employeur en demeure de se conformer à son obligation de sécurité. Avis défavorable.

L'amendement n° 252 n'est pas adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Partant du constat de la chute inexorable des effectifs de la médecine du travail, le Gouvernement a imaginé un dispositif assez pragmatique – mais qui traduit un certain renoncement à une médecine du travail universelle.

Notre amendement n° 211 prévoit que l'examen médical d'aptitude reste le principe, la visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé membre de l'équipe pluridisciplinaire n'étant possible qu'à titre dérogatoire.

Une visite d'information et de prévention plusieurs mois après l'embauche n'aurait guère d'intérêt. Or le projet de loi renvoie cette précision au décret et le délai de six mois proposé par le groupe de travail Aptitude et médecine du travail semble excessif. Précisons donc que cette visite a lieu dans un délai défini par décret en Conseil d'État mais avant l'expiration de la période d'essai. Précisons en outre que les catégories de travailleurs qui en feront l'objet seront définies par décret en Conseil d'État après consultation des partenaires sociaux. Le professionnel de santé qui réalisera la visite d'information et de prévention pourra réorienter le travailleur vers le médecin du travail s'il le juge nécessaire. Ce dispositif est plus ambitieux que celui du Gouvernement, même s'il faut tenir compte, sur le plan pratique, de la diminution des effectifs des médecins du travail.

Mme Nicole Bricq. – Vous inversez la logique initiale du texte. Je ne suis pas sûre de comprendre ce qui vous a motivé.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Mon expérience de la médecine du travail, essentielle pour les salariés et pour les entreprises.

Mme Nicole Bricq. – Certes, mais vous savez bien que seules trois des vingt millions d'embauches annuelles sont précédées d'une visite médicale.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Ayons dès lors l'ambition de ne pas laisser sombrer la médecine du travail. Les médecins du travail étaient 7 500 en 2004, ils sont moins de 5 000 aujourd'hui, ils ne seront plus que 2 500 en 2030.

Mme Nicole Bricq. – Reste que de nombreuses visites ne sont pas réalisées, ou à l'issue du contrat seulement.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Prévoyons dès lors des régimes particuliers, ce qu'envisage le Gouvernement s'agissant des salariés en CDD par exemple, qui n'ont nul besoin de passer cinq ou six visites par an.

Mme Nicole Bricq. – Certains ont besoin d'un suivi !

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – On ignore pour l'heure le nombre de salariés nécessitant un suivi renforcé d'une part et de ceux pour lesquels une visite d'information et de prévention suffit. Cet amendement conserve à la visite d'aptitude un caractère de principe général, tout en prévoyant des dérogations.

Mme Catherine Génisson. – Nous ne voterons pas cet amendement peu réaliste. La proposition du Gouvernement n'est pas satisfaisante non plus, car si elle prend en compte l'existence de postes à risque, elle oublie qu'il existe aussi des personnes à risques sur des postes qui ne le sont pas. Il faut en outre mettre un terme à la baisse des effectifs de la médecine du travail, qui doit bénéficier à tous les salariés.

M. Olivier Cadic. – Elle devrait alors s'appliquer à l'éducation nationale, ce qui n'est pas le cas. Oui, il faut simplifier. Bien des pays ont réglé le problème autrement...

M. Yves Daudigny. – Si la primauté de la visite d'aptitude est maintenue, la visite d'information et de prévention n'a plus de sens. La proposition du Gouvernement, quoique perfectible, est plus cohérente car la visite d'information et de prévention peut déboucher sur un examen d'aptitude. Reste à identifier les cas nécessitant d'emblée une visite d'aptitude. Le renvoi au décret doit être l'occasion de laisser de la latitude aux acteurs de terrain – médecin du travail et chef d'entreprise.

M. Gérard Roche. – Nous sommes en réalité tous d'accord : l'idéal est une visite d'aptitude avant l'embauche, mais le nombre de médecins du travail y fait obstacle. D'où la visite d'information et de prévention, réalisée par un infirmier – dont certains valent bien des médecins sur le plan diagnostique –, qui doit identifier les personnes dont l'état de santé justifie une visite d'aptitude. Si elle n'y parvient pas, elle n'a en effet aucun sens. C'est une mesure transitoire de bon sens, en attendant une amélioration de la démographie médicale.

Mme Annie David. – Nous sommes défavorables à cet amendement qui partage l'esprit d'un article dont nous demandons la suppression. Au passage, vous supprimez les alinéas disposant que le médecin du travail anime et coordonne les services de santé au travail, ce à quoi ils sont attachés, ainsi que la disposition de l'article L. 4624-1 du code du travail précisant que « 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 »...

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Le rôle d'animation et de coordination du médecin demeure, à l'article L. 4622-8 du code du travail.

Je ne suis pas opposé à une évolution du texte sur le fond, compte tenu de la situation de la médecine du travail, mais je maintiens que la visite d'information et de prévention doit avoir lieu au plus près de l'embauche, sans quoi elle perd de son intérêt. De nombreuses activités, sportives par exemple, nécessitent un certificat médical en amont !

L'amendement n° 211 est adopté.

L'amendement n° 86 devient sans objet, de même que les amendements n°s 57 et 253.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 74, qui autorise le médecin du travail à confier à un autre médecin la visite de reprise, pourrait être passible de l'article 40. Il remet de plus en cause les spécificités de la médecine du travail et s'insère mal dans le texte tel que modifié par l'amendement n° 211.

L'amendement n° 74 est retiré.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Avis défavorable à l'amendement n° 329, qui oblige le médecin du travail à obtenir l'accord du salarié pour délivrer un avis d'inaptitude. Le médecin du travail doit agir dans l'intérêt du salarié, en recherchant bien sûr le dialogue, mais en toute souveraineté : il doit pouvoir protéger le salarié contre lui-même.

Mme Annie David. – Sans doute Mmes Champion et Gillot pensaient-elles au cas de certains travailleurs handicapés, que leur handicap n'empêche pas forcément de travailler. Sans doute l'amendement est-il mal rédigé...

M. Philippe Mouiller. – Sans doute. La question du consentement se pose particulièrement en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Mme Catherine Génisson. – Les médecins du travail sont en effet confrontés à des cas complexes lors de l'embauche d'un salarié handicapé. Mais faisons-leur confiance : ils savent les conséquences d'une décision d'inaptitude, c'est leur métier...

L'amendement n° 329 n'est pas adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Retrait de l'amendement n° 254 au profit du n° 212 des rapporteurs ?

L'amendement n° 254 n'est pas adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 212 prévoit que le salarié ou l'employeur contestant l'avis, les propositions, les conclusions écrites ou les indications émis par le médecin du travail peut saisir une commission régionale composée de trois médecins du travail dont la décision collégiale se substitue à celle du médecin du travail. C'était une recommandation du groupe de travail « Aptitude et médecine du travail ».

L'amendement n° 212 est adopté.

L'amendement de précision rédactionnelle n° 213 est adopté.

L'article 44 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 44

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Les amendements identiques nos 97 et 259 prévoient que la détermination de l'assiette de financement des services interentreprises de santé au travail peut se fonder sur le nombre de salariés, la masse salariale ou une combinaison de ces deux éléments. Cette proposition soulève un enjeu d'équité et n'a pas fait l'objet d'une concertation : avis défavorable. Il faudrait interroger le Gouvernement.

Les amendements identiques nos 97 et 259 ne sont pas adoptés.

Article 44 bis

L'amendement rédactionnel n° 215 est adopté.

L'article 44 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 44 ter

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 216 élargit le champ du rapport à la formulation de propositions visant à améliorer l'information des étudiants en médecine sur le métier de médecin du travail et à simplifier la formation initiale des médecins du travail ainsi que l'accès à cette profession par voie de reconversion à partir d'une autre spécialité médicale.

Mme Catherine Génisson. – « Améliorer la formation » serait plus opportun.

Mme Annie David. – Je rejoins Mme Génisson : la formation doit être améliorée, plus que simplifiée.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Selon les médecins du travail eux-mêmes, elle serait surtout trop longue...

Mme Nicole Bricq. – Ce qu'il faut, c'est former les étudiants plus tôt à la médecine du travail.

Mme Catherine Génisson. – L'idéal serait qu'il existe un cursus de médecine du travail comme il en existe un de médecine générale, avec la possibilité de faire des stages.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – C'est entendu : disposons que ce rapport formulera des propositions pour améliorer l'information ainsi que la formation...

L'amendement n° 216, ainsi rectifié, est adopté.

L'article 44 ter est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 45

L'amendement n° 31 est adopté.

L'amendement de précision n° 171 est adopté.

L'article 45 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 46

L'amendement rédactionnel n° 20 est adopté.

L'article 46 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 47 est adopté sans modification.

Article 48

L'amendement rédactionnel n° 11 est adopté.

L'article 48 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 49

L'amendement rédactionnel n° 205 est adopté.

L'article 49 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 49 bis

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'article 49 bis prévoit que la fermeture temporaire prononcée par l'autorité administrative prend la forme d'un arrêt de chantier. Lorsque cet arrêt n'est pas possible, l'amendement n° 199 précise que l'autorité administrative peut décider d'arrêter l'activité de la même entreprise sur un autre chantier. C'est bien l'activité de l'entreprise qui est suspendue, non le chantier, sur lequel peuvent intervenir d'autres entreprises.

L'amendement n° 199 est adopté.

L'article 49 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 50 est adopté sans modification.

Article 50 bis

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Cet article, qui garantit aux travailleurs détachés sur le territoire national les protections prévues par le code du travail français, est plus restrictif que le droit actuel puisqu'il ne vise que les conditions de travail et d'emploi tandis que l'article R. 1262-16 du code du travail vise aussi les cas de recours, la durée maximale des contrats et l'obligation de garantie financière. L'amendement n° 12 fait remonter au niveau législatif les dispositions réglementaires en vigueur et précise que les dispositions relatives à l'indemnité de fin de mission ne sont pas applicables aux salariés en CDI.

L'amendement n° 12 est adopté.

L'article 50 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Articles additionnels après l'article 50 bis

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Il est nécessaire de responsabiliser les maîtres d'ouvrage publics à la question du travail illicite. La loi Savary a donné lieu à la création d'un site internet diffusant pendant deux ans le nom des personnes physiques ou morales condamnées pour des faits de travail dissimulé, de prêt illicite de main d'œuvre, de marchandage ou d'emploi d'étrangers non autorisés à travailler. L'amendement n° 14 ajoute les personnes figurant sur cette liste à la liste des personnes qui ne peuvent être candidates à des marchés publics. La diffusion est une peine complémentaire prononcée par le juge. Sa durée ne peut excéder deux ans. Dans ces conditions, l'interdiction de soumissionner est proportionnée à l'objectif que constitue la lutte contre le travail illégal.

L'amendement n° 14 est adopté et devient un article additionnel.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 15 autorise la résiliation d'un marché public lorsque l'activité du prestataire a été suspendue par l'autorité administrative en raison d'un manquement grave au code du travail ou en absence de déclaration de détachement. Il s'agit d'associer les maîtres d'ouvrage publics à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement et de leur permettre de mettre fin à un marché public dont l'exécution est stoppée du fait de la suspension de l'activité du prestataire.

L'amendement n° 15 est adopté et devient un article additionnel.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Avis défavorable à l'amendement n° 161, qui autorise les acheteurs publics à exiger l'emploi de la langue française par les salariés détachés pour l'exécution d'un marché public.

L'amendement n° 161 n'est pas adopté.

Article 51

L'amendement n° 21 est adopté.

L'amendement rédactionnel n° 198 est adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 219 renvoie à un décret en Conseil d'État les modalités de mise en œuvre de l'amende administrative en cas de méconnaissance de l'obligation de repérage de l'amiante avant les travaux. Les modalités selon lesquelles les amendes administratives sont prononcées et recouvrées sont détaillées aux articles L. 8115-1 et suivants du code du travail. L'amendement est donc satisfait : retrait ?

L'amendement n° 219 n'est pas adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – Les alinéas 45 à 53 rendent applicables aux activités régies par le code des transports les amendes administratives créées par l'ordonnance du 7 avril 2016. Cette ordonnance, prise sur la base d'une habilitation à laquelle le Sénat s'est opposé lors des débats sur la loi Macron, reprend les dispositions auxquelles le Parlement tout entier s'était opposé en 2004 dans le cadre du projet de loi sur la formation professionnelle. L'article 51 quater, issu d'un amendement adopté sans débat, la ratifie. Notre amendement n° 22 s'y oppose, pour des raisons de forme comme de fond.

L'amendement n° 22 est adopté.

L'article 51 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 51

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 126 vise à insérer un article additionnel disposant que « la politique sociale tend à une harmonisation de la situation

des fonctionnaires par rapport à celle des salariés ». *Avis défavorable : n'ajoutons pas des dispositions peu normatives au texte.*

L'amendement n° 126 n'est pas adopté.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *Avis défavorable à l'amendement n° 296, qui applique aux agents des fonctions publiques hospitalière et territoriale la règle du trentième indivisible en cas de retenue sur traitement pour service non fait.*

L'amendement n° 296 n'est pas adopté.

Article 51 bis

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *Cet article, inséré par un amendement du Gouvernement, fait passer dans le domaine réglementaire la possibilité d'attribuer à des agents de contrôle assimilés les missions des inspecteurs du travail. On ne voit guère comment cela rétablirait, comme le souhaite le Gouvernement, la compétence de l'inspection du travail dans les armées. L'amendement n° 390 supprime donc cet article.*

L'amendement n° 390 est adopté et l'article 51 bis est supprimé.

L'article 51 ter est adopté sans modification.

Article 51 quater

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *L'amendement n° 13 supprime cet article qui ratifie l'ordonnance du 7 avril 2016, pour les raisons évoquées précédemment.*

L'amendement n° 13 est adopté et l'article 51 quater est supprimé.

Article 52

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *L'article 52 reprend des mesures sur lesquelles les partenaires sociaux s'étaient mis d'accord dans le cadre de la convention d'assurance chômage du 25 mai 2014 mais que le Conseil d'État a annulées au motif qu'elles relevaient de la compétence du législateur. Il s'agit notamment de permettre à Pôle emploi de ne pas prendre en compte les périodes d'activité non déclarées de plus de trois jours dans le même mois pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'assurance chômage. Les députés ont précisé que cette mesure ne s'applique pas lorsque l'absence de déclaration est le fait de l'employeur ou d'une erreur de Pôle emploi.*

Mais la rédaction de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale n'est pas satisfaisante : d'une part, il revient au demandeur d'emploi de déclarer son activité -obligation indépendante de l'envoi des bulletins de paie ou de tout autre document ; d'autre part, cette rédaction laisse penser que la procédure devant l'instance paritaire se substituerait aux voies de recours de droit commun. L'amendement n° 378 la corrige en conséquence.

Mme Annie David. – *Le demandeur d'emploi serait pénalisé s'il n'est pas parvenu à faire sa déclaration, même s'il n'est pas en tort ?*

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *Il peut toujours envoyer ses justificatifs ultérieurement, ou appeler Pôle emploi.*

Mme Annie David. – *Avoir Pôle emploi au bout du fil, c'est mission impossible !*

Mme Élisabeth Doineau. – *Je confirme !*

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – *Nous pourrions interroger le Gouvernement sur ce point.*

M. Alain Milon, président. – Supprimons donc le I de l'amendement, et votons sur l'amendement ainsi rectifié.

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – D'accord.

L'amendement n° 378, ainsi rectifié, est adopté.

L'article 52 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 53

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'article 53 autorise la condamnation de l'employeur à rembourser à Pôle emploi les indemnités versées à un salarié licencié à la suite d'un traitement discriminatoire ou de faits de harcèlement. C'est contraire au souhait des rapporteurs de sécuriser les employeurs face aux incertitudes juridiques liées au licenciement. Compte tenu de la durée des procédures, le montant que l'employeur serait amené à rembourser varierait fortement d'un cas à l'autre et pourrait atteindre des sommes particulièrement élevées au regard de la capacité de financement des petites entreprises, sans pour autant bénéficier au salarié. D'où notre amendement de suppression n° 176.

L'amendement n° 176 est adopté et l'article 53 est supprimé.

Article additionnel après l'article 53

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'amendement n° 98 fixe à trois mois la durée maximale du préavis de licenciement. Actuellement, hors les cas de faute grave, le licencié a droit à un préavis d'un mois si son ancienneté est comprise entre six mois et un an, et de deux mois si son ancienneté est supérieure à deux ans. Les usages, une convention, un accord ou le contrat peuvent toutefois fixer des conditions plus favorables au salarié. Cet amendement restreint la marge de manœuvre des partenaires sociaux : avis défavorable.

L'amendement n° 98 n'est pas adopté.

Article 54

M. Jean-Marc Gabouty, rapporteur. – L'article 54 crée une indemnité spécifique dont le montant ne peut être inférieur à six mois de salaire lorsque le licenciement est annulé sur la base des dispositions relatives à l'interdiction des discriminations, au harcèlement et à la protection des femmes enceintes. Dans tous les cas de nullité du licenciement, le juge accorde une indemnité calculée sur la base du préjudice subi et qui ne peut être inférieure, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, à six mois de salaire. L'article 54 n'apporte donc rien au droit existant et pourrait laisser penser que l'indemnisation n'est pas due ou peut être inférieure à six mois dans les autres cas de nullité.

L'amendement n° 190 est adopté.

L'article 54 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

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 d'une commission de refondation du code du travail			
M. WATRIN	260	Suppression de l'article	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	91	Réécriture globale de l'article afin de préciser les missions de la commission de refondation du code du travail et de renforcer son contrôle par le Parlement	Adopté
M. DESESSARD	337	Organisation d'Assises du droit social en vue de proposer les orientations à suivre pour une refonte du code du travail	Satisfait ou sans objet
M. KAROUTCHI	148	Suppression des mentions jurisprudentielles dans le code du travail	Satisfait ou sans objet
Mme LIENEMANN	227	Obligation pour la commission de refondation du code du travail de respecter le principe de faveur	Satisfait ou sans objet
M. MOUILLER	45	Subordination de la nomination du président de la commission de recodification au vote des commissions parlementaires compétentes	Satisfait ou sans objet
Mme DEROMEDI	75	Précision sur les missions assignées à la commission de refondation du code du travail	Satisfait ou sans objet
M. MOUILLER	46	Remise au Parlement d'un rapport d'étape de la commission de refondation du code du travail dans un délai d'un an	Satisfait ou sans objet
Article additionnel après l'article 1^{er}			
M. KAROUTCHI	147	Présentation au Parlement d'un rapport du Gouvernement sur la simplification du code du travail dans les six mois suivant la promulgation de la présente loi	Rejeté
M. KAROUTCHI	149	Obligation pour le législateur de compenser la création d'une disposition dans le code du travail par la suppression d'une disposition obsolète	Rejeté
Article 1^{er} ter			
M. CHASSEING	350	Suppression de l'article	Retiré
Article 2 A			
M. LEMOYNE, rapporteur	380	Suppression de l'article	Adopté
M. WATRIN	261	Suppression de l'article	Adopté
Article 2 Nouvelle articulation des normes en matière de durée du travail et de congés payés			
Mme LIENEMANN	225	Suppression de l'article	Rejeté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. WATRIN	262	Suppression de l'article	Rejeté
M. DESESSARD	331	Suppression de l'article	Rejeté
M. DURAIN	320	Caractère plus favorable aux salariés des accords d'entreprise et de branche	Retiré
M. M. BOURQUIN	173	Contrôle a priori des accords d'entreprise par la branche	Rejeté
M. WATRIN	263	Suppression des dispositions relatives au travail effectif, aux astreintes et aux équivalences	Rejeté
Mme D. GILLOT	321	Contrepartie au temps de trajet pour les travailleurs handicapés	Rejeté
M. MOUILLER	65	Contrepartie au temps de trajet pour les travailleurs handicapés	Retiré
Mme LIENEMANN	228	Suppression de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche	Rejeté
M. DURAIN	314	Prévenir les salariés au moins 15 jours à l'avance de leurs périodes d'astreinte	Adopté avec modification
Mme DEROCHE	305	Suppression de la durée légale de travail et fixation par accord d'entreprise de la durée de référence applicable	Adopté
M. WATRIN	264	Suppression des dispositions relatives aux durées maximales de travail	Rejeté
M. LABAZÉE	291	Suppression de toute dérogation à la durée maximale quotidienne de travail de 10 heures	Rejeté
M. CHASSEING	351	Suppression de l'avis du comité d'entreprise sur les demandes de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	144	Période de référence de seize semaines pour apprécier la durée maximale hebdomadaire	Adopté
M. MOUILLER	48	Période de référence de seize semaines pour apprécier la durée maximale hebdomadaire	Adopté
M. WATRIN	265	Supprimer les dispositions relatives à la durée légale de travail et aux heures supplémentaires	Rejeté
M. KAROUTCHI	146	Défiscalisation des heures supplémentaires effectuées dans la limite de 20 % du temps de travail fixé par le contrat de travail du salarié	Rejeté
Mme LIENEMANN	229	Fixation du taux de majoration des heures supplémentaires, du contingent annuel d'heures supplémentaires et des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà de ce contingent par accord de branche	Rejeté
M. M. BOURQUIN	174	Fixation du taux de majoration des heures supplémentaires par accord de branche	Rejeté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. DURAIN	315	Fixation du taux de majoration des heures supplémentaires par accord de branche	Rejeté
M. GORCE	374	Fixation du taux de majoration des heures supplémentaires par accord de branche	Rejeté
Mme LIENEMANN	230	Fixation à 25 % du taux minimal de majoration des heures supplémentaires	Rejeté
M. WATRIN	266	Suppression des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail	Rejeté
Mme LIENEMANN	231	Limitation à un an la période de référence sur laquelle peut être mis en place un mécanisme d'aménagement du temps de travail	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	145	Répartition de la durée du travail sur seize semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés	Adopté
Mme LIENEMANN	233	Répartition de la durée du travail sur quatre semaines dans toutes les entreprises	Satisfait ou sans objet
M. MOUILLER	49	Répartition de la durée du travail sur douze semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés	Satisfait ou sans objet
M. CHASSEING	352	Répartition de la durée du travail sur seize semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés	Satisfait ou sans objet
M. MOUILLER	50	Suppression de l'avis conforme des institutions représentatives du personnel pour mettre en place un dispositif d'horaires individualisés	Adopté
M. WATRIN	267	Suppression des dispositions relatives aux conventions de forfait	Rejeté
M. CHASSEING	353	Exonération de responsabilité de l'employeur lorsque son salarié en forfait en jours n'a pas pris ses congés	Retiré
M. LEMOYNE, rapporteur	155	Fractionnement des repos des salariés en forfait en jours	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	153	Forfait en jours dans les PME sans accord collectif	Adopté
Mme LIENEMANN	234	Indemnisation du préjudice subi par le salarié en forfait en jours	Rejeté
M. WATRIN	268	Suppression de dispositions d'application	Rejeté
M. WATRIN	269	Suppression des dispositions relatives au travail de nuit	Rejeté
M. LABAZÉE	292	Majoration minimale de 25 % pour les heures de travail de nuit	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	150	Période de référence de seize semaines pour apprécier le respect de la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. LEMOYNE, rapporteur	156	Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs de nuit	Adopté
Mme LIENEMANN	249	Surveillance médicale tous les six mois des travailleurs de nuit	Satisfait ou sans objet
Mme D. GILLOT	322	Permettre à un salarié prenant en charge un malade chronique ou une personne handicapée de refuser de travailler la nuit sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement	Rejeté
M. CHASSEING	354	Conditions de reclassement d'un salarié inapte au travail de nuit	Adopté
M. WATRIN	270	Suppression des dispositions relatives au temps partiel	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	154	Fixation facultative d'une durée minimale de travail par accord d'entreprise	Adopté
Mme LIENEMANN	235	Taux minimal de majoration des heures complémentaires de 25 %	Satisfait ou sans objet
M. WATRIN	271	Suppression des dispositions relatives au travail intermittent	Rejeté
M. WATRIN	272	Suppression des dispositions relatives au repos quotidien	Rejeté
M. WATRIN	273	Suppression des dispositions relatives aux jours fériés	Rejeté
M. WATRIN	274	Suppression des dispositions relatives aux congés payés	Rejeté
M. MOUILLER	66	Droit au congé payé annuel des salariés de retour dans l'entreprise après un accident du travail ayant causé un handicap	Retiré
M. MOUILLER	68	Congés supplémentaires pour les parents d'enfants en situation de handicap	Retiré
Mme GATEL	256	Période annuelle de référence des congés payés dans le BTP	Rejeté
M. MOUILLER	67	Ouvrir à la négociation la majoration du congé annuel des salariés handicapés	Adopté
Mme D. GILLOT	323	Ouvrir à la négociation collective la majoration du congé annuel des salariés en raison du handicap ou de la pénibilité au travail	Satisfait ou sans objet
M. MOUILLER	51	Conditions de prise des congés payés	Adopté
M. CHASSEING	355	Conditions de prise des congés payés	Adopté
M. MOUILLER	52	Privation du bénéfice de l'indemnité compensatrice de congé payé les salariés licenciés pour faute lourde	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	414	Coordination juridique	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. LEMOYNE, rapporteur	415	Coordination juridique	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	416	Correction d'une erreur de référence	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	417	Coordination juridique	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	418	Coordination juridique	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	419	Coordination juridique	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	420	Coordination juridique	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	143	Effets de l'application d'un accord modifiant la durée du travail sur le contrat de travail d'un salarié	Adopté
Article additionnel après l'article 2			
M. MOUILLER	53	Défiscalisation des heures supplémentaires	Rejeté
Mme DEROMEDI	125	Défiscalisation des heures supplémentaires	Rejeté
Mme DESEYNE	100	Défiscalisation des heures supplémentaires	Rejeté
Mme DEROCHE	297	Suppression de la durée minimale de travail à temps partiel de 24 heures	Retiré
Mme DESEYNE	82	Extension du recours à la consultation des salariés pour l'ouverture dominicale des commerces et majoration minimale de la rémunération des salariés concernés	Retiré
M. MOUILLER	47	Augmentation du temps de travail dans la fonction publique territoriale	Rejeté
Article 3 Congés spécifiques			
M. WATRIN	275	Suppression de l'article	Rejeté
M. MOUILLER	69	Attribution de jours de congés en cas d'annonce d'un handicap chez un enfant	Rejeté
Mme D. GILLOT	324	Attribution d'au moins deux jours de congés en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant à défaut de stipulations dans une convention ou un accord collectif	Rejeté
M. CHASSEING	356	Suppression de la compétence du conseil des prud'hommes en cas de litige relatif à un congé pour événement familial	Retiré
Mme DOINEAU	218	Priorité aux accords de branche pour définir les congés spécifiques	Retiré
M. DESESSARD	332	Priorité aux accords de branche pour définir les congés spécifiques	Rejeté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. TOURENNE	122	Relèvement de deux à trois jours du congé en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, de l'un des parents, beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur du salarié	Rejeté
M. MOUILLER	70	Obligation pour une convention ou un accord collectif, ou à défaut un accord de branche, d'attribuer au moins trois jours de congés en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	119	Rédactionnel	Adopté
M. MOUILLER	71	Attribution d'au moins trois jours de congés en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant à défaut de stipulations dans une convention ou un accord collectif	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	121	Précision juridique sur la possibilité de transformer en temps partiel un congé de solidarité familiale ou un congé de proche aidant	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	120	Création d'un entretien individuel avant et après un congé de solidarité familial	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	393	Rédactionnel	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	394	Rédactionnel	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	395	Rédactionnel	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	387	Correction d'une erreur matérielle	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	396	Rédactionnel	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	127	Rédactionnel	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	128	Coordination juridique	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	129	Coordination juridique	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	397	Rédactionnel	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	398	Rédactionnel	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	130	Rédactionnel	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. LEMOYNE, rapporteur	131	Coordination juridique	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	399	Rédactionnel	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	132	Coordination juridique	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	400	Rédactionnel	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	401	Rédactionnel	Adopté
M. CHASSEING	357	Interdiction de la requalification d'un dirigeant cédant son entreprise en tant que salarié dans les trois années suivant la reprise	Retiré
M. LEMOYNE, rapporteur	133	Rédactionnel	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	402	Rédactionnel	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	421	Rédactionnel	Adopté
Article 4 Compte épargne-temps			
M. WATRIN	276	Suppression de l'article	Rejeté
Mme LIENEMANN	237	Primat de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise pour la mise en place d'un compte épargne-temps	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	134	Rédactionnel	Adopté
Article 5 Sécurisation des conventions de forfait existantes			
M. LEMOYNE, rapporteur	388	Correction d'erreurs matérielles	Adopté
Article additionnel après l'article 6			
M. NÈGRE	189	Mode de facturation des commissionnaires de transports	Rejeté
Article additionnel avant l'article 7			
Mme LAMURE	298	Relèvement à 20 salariés du seuil d'effectif à partir duquel l'élection de délégués du personnel devient obligatoire et suppression des délégués de site	Adopté
Mme DEROCHE	300	Assouplissement des règles encadrant l'obligation de représentation du personnel	Adopté
Mme LAMURE	299	Relèvement à 100 salariés du seuil d'effectif pour la désignation d'un délégué syndical et la mise en place d'un comité d'entreprise et d'un CHSCT	Satisfait ou sans objet

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Mme DEROCHE	301	Possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel dans toutes les entreprises	Adopté
Article 7			
Modification des règles relatives aux conventions de branches et aux accords professionnels			
M. WATRIN	277	Suppression de l'article	Rejeté
M. DURAIN	316	Suppression de la possibilité pour un accord de branche d'abaisser la fréquence des négociations obligatoires	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	92	Suppression des règles dérogatoires relatives à la négociation sur les salaires	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	99	Rédactionnel	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	101	Obligation pour les accords de branche de contenir des accords de méthode applicables au niveau de l'entreprise	Adopté
Mme LIENEMANN	238	Maintien des effets juridiques d'une convention ou d'un accord à durée déterminée au-delà de sa période de validité	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	102	Effets juridiques de la publication d'un accord sur le futur portail internet	Adopté
Mme LIENEMANN	239	Suppression de la possibilité pour un signataire d'une convention ou d'un accord de s'opposer à sa publication sur le futur portail internet	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	103	Obligation pour les signataires d'un accord de prévoir les conditions et les délais d'une opposition à sa publication sur le futur portail internet	Adopté
Article 8			
Modification des règles relatives à la révision des accords et des conventions			
Mme LIENEMANN	240	Suppression de l'article	Rejeté
M. WATRIN	278	Suppression de l'article	Rejeté
Mme LIENEMANN	243	Suppression du recentrage des avantages individuels acquis sur la notion de rémunération	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	104	Coordination juridique	Adopté
Article 9			
Aménagements des règles de fonctionnement des institutions représentatives du personnel			
M. LEMOYNE, rapporteur	105	Utilisation de la visioconférence lors des réunions des comités d'entreprises et des institutions assimilées	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. LEMOYNE, rapporteur	106	Modalités de calcul du franchissement du seuil de 300 salariés	Adopté
Article additionnel après l'article 9			
M. DESESSARD	338	Renforcement du nombre des représentants des salariés dans les conseils d'administration des entreprises employant au moins de 5 000 salariés	Rejeté
Article additionnel avant l'article 10			
M. LEMOYNE, rapporteur	108	Modalités de négociation dans les entreprises employant moins de cinquante salariés et dépourvues de délégué syndical	Adopté
Article 10 Renforcement de la légitimité des accords et des conventions d'entreprise			
M. WATRIN	279	Suppression de l'article	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	107	Maintien des règles actuelles de validité d'un accord et possibilité d'organiser une consultation des salariés pour entériner un projet d'accord frappé d'opposition par les syndicats majoritaires	Adopté
M. LABAZÉE	293	Suppression de la possibilité de recourir à une consultation des salariés pour entériner un accord qui n'a obtenu que 30 % des suffrages	Satisfait ou sans objet
Mme DESEYNE	85	Possibilité pour les membres élus titulaires du comité d'entreprise de demander l'organisation de la consultation	Satisfait ou sans objet
M. CHASSEING	359	Possibilité pour l'employeur de conclure un accord directement avec les institutions représentatives du personnel dans les entreprises employant moins de cinquante salariés qui sont dépourvues de délégués syndicaux et de salariés mandatés	Satisfait ou sans objet
Mme DESEYNE	84	Possibilité d'appliquer un accord ou une convention de branche frappée d'opposition si la majorité des salariés d'une entreprise le décide	Satisfait ou sans objet
Mme LIENEMANN	244	Consultation des salariés sur le montant de la rémunération des dirigeants de l'entreprise conjointement à la consultation prévue à cet article	Satisfait ou sans objet
Article additionnel après l'article 10			
Mme DESEYNE	81	Modification du calcul du seuil pour désigner un délégué syndical dans l'entreprise	Retiré

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 11 Création d'un régime juridique unique pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi			
M. DURAIN	317	Suppression de l'article	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	109	Interdiction pour un accord de préservation de l'emploi de modifier la rémunération mensuelle en dessous de 1,2 Smic et obligation pour l'accord de prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à son issue	Adopté avec modification
M. LEMOYNE, rapporteur	384	Précision sur les règles procédurales que doit suivre l'employeur en cas de licenciement d'un salarié qui a refusé l'application de préservation ou de développement de l'emploi	Adopté
M. TOURENNE	123	Obligation pour l'accord de préservation ou de développement de l'emploi de définir les efforts que doivent fournir les dirigeants salariés, les mandataires et les actionnaires	Rejeté
M. TOURENNE	175	Engagement d'une réflexion du Gouvernement sur le maintien du statut de salarié en cas de licenciement économique et production d'un rapport au Parlement	Rejeté
Article 12 Clarification des règles relatives à la conclusion des accords de groupe			
M. WATRIN	280	Suppression de l'article	Rejeté
M. MOUILLER	61	Suppression de l'obligation d'engager les négociations obligatoires en entreprise en cas d'échec des négociations menées au niveau du groupe	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	110	Suppression de dispositions redondantes sur les conditions de forme, de notification, de dépôt et de publicité des accords de groupe et des accords interentreprises	Adopté
Mme LIENEMANN	245	Suppression des règles relatives à l'articulation entre les accords de groupe, les accords d'interentreprises, les accords d'entreprise et les accords d'établissement	Rejeté
Article 13 Définition de l'objet de la négociation de branche et création des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation			
M. LEMOYNE, rapporteur	111	Définition des branches professionnelles et renforcement des missions des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 14 Aménagement des dispositifs de restructuration des branches professionnelles			
M. LEMOYNE, rapporteur	112	Exclusion des branches employant moins de 5 000 salariés des fusions de branches qui devront être engagées prioritairement par le Ministre du travail	Adopté
Article 14 bis Application directe des accords collectifs et des conventions de niveau national dans les départements et certaines collectivités d'outre-mer			
M. LEMOYNE, rapporteur	385	Correction d'une erreur matérielle	Adopté
Article additionnel avant l'article 15			
M. GRAND	42	Obligation d'adhérer à un syndicat	Rejeté
Article 15 Mise à disposition de locaux par les collectivités territoriales au profit d'organisations syndicales			
M. LEMOYNE, rapporteur	1	Suppression de l'indemnité due par les collectivités retirant le bénéfice d'un local à une collectivité qui en bénéficiait depuis plus de cinq ans	Adopté
M. CHASSEING	367	Suppression de l'indemnité due par les collectivités retirant le bénéfice d'un local à une collectivité qui en bénéficiait depuis plus de cinq ans	Adopté
Article additionnel après l'article 15			
Mme DEROMEDI	76	Suppression du monopole syndical lors du premier tour de l'élection des délégués du personnel	Retiré
Mme DEROMEDI	77	Suppression du monopole syndical lors du premier tour des élections des membres du comité d'entreprise	Retiré
Article 16 Augmentation du nombre d'heures de délégation des délégués syndicaux			
M. CHASSEING	360	Suppression de l'article	Retiré
M. LEMOYNE, rapporteur	2	Suppression de l'augmentation générale des heures de délégation et possibilité donnée aux partenaires sociaux d'augmenter le crédit d'heures en cas de négociation	Adopté
Mme BILLON	339	Suppression des dispositions relatives à l'augmentation du nombre d'heures de délégation	Satisfait ou sans objet
Article 16 bis Augmentation du nombre d'heures de délégation des délégués syndicaux à Mayotte			
M. LEMOYNE, rapporteur	3	Application à Mayotte de la suppression de l'augmentation générale des heures de délégation et possibilité donnée aux partenaires sociaux d'augmenter le crédit d'heures en cas de négociation	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 17 Procédure de contestation des expertises décidées par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail			
M. LEMOYNE, rapporteur	377	Exigence de la présentation de trois devis pour le choix de l'expert désigné par le CHSCT ou le CE	Adopté
Mme LIENEMANN	246	Impossibilité pour l'employeur de contester le coût prévisionnel de l'expertise demandée par le CHSCT	Rejeté
M. LEMOYNE, rapporteur	379	Précision relative au terme de l'effet suspensif du recours de l'employeur et aux règles applicables en cas de double saisine du CE et du CHSCT	Adopté
M. DESESSARD	333	Suppression de la possibilité pour le CE de prendre en charge le coût d'une expertise demandée par le CHSCT	Rejeté
Article 18 Formation des acteurs de la négociation collective			
M. WATRIN	281	Suppression de l'article	Rejeté
M. LABAZÉE	294	Suppression de la possibilité donnée au CE de consacrer une partie de son budget au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise	Rejeté
M. MOUILLER	72	Agrément des organismes appelés à dispenser des formations communes aux acteurs de la négociation collective	Adopté
M. LEMOYNE, rapporteur	5	Suppression de la mention de l'Intefp et coordination juridique	Adopté
M. CHASSEING	361	Imputation des formations communes aux acteurs de la négociation collective sur le compte personnel de formation	Rejeté
Article additionnel après l'article 18			
M. RAISON	204	Alimentation du budget d'action sociale du CE par son budget de fonctionnement	Adopté
Article 19 Ajout du nombre de salariés dans le critère de l'audience fondant la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs			
M. TOURENNE	62	Modification des règles d'affectation des crédits du fonds paritaire vers les organisations patronales représentatives	Retiré
Article additionnel après l'article 20			
M. LEMOYNE, rapporteur	113	Réduction de 20 à 16 % du forfait social applicable aux sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement et exonération pendant trois ans pour les entreprises employant moins de 50 salariés qui mettent en place volontairement et pour la première fois un tel dispositif	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article additionnel avant l'article 21			
M. MOUILLER	73	Obligation d'information du salarié par l'employeur des conséquences d'une rupture conventionnelle sur ses droits à la retraite, lorsque cette rupture intervient alors que ce dernier est âgé de plus de 55 ans	Retiré
Article 21			
Mise en place du compte personnel d'activité			
M. MOUILLER	59	Compte personnel de formation pour les travailleurs en Esat	Irrecevable (article 40)
Mme D. GILLOT	325	Compte personnel de formation pour les travailleurs en Esat	Irrecevable (article 40)
M. FORISSIER, rapporteur	157	Suppression du compte d'engagement citoyen et simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité	Adopté
M. KAROUTCHI	152	Suppression du compte personnel de prévention de la pénibilité du compte personnel d'activité	Rejeté
Mme DOINEAU	217	Retrait du compte personnel de prévention de la pénibilité du compte personnel d'activité	Rejeté
M. BOTREL	222	Inclusion du compte épargne-temps dans le compte personnel d'activité	Rejeté
M. DESESSARD	336	Inclusion du compte épargne-temps dans le compte personnel d'activité	Rejeté
Mme RIOCREUX	372	Prise en compte du bénévolat de compétence dans le cadre du compte d'engagement citoyen	Satisfait ou sans objet
M. FORISSIER, rapporteur	191	Prise en charge des actions d'évaluation des compétences préalable à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences pour le compte personnel de formation	Adopté
M. BOTREL	223	Prise en compte systématique des formations destinées aux personnes illetrées dans le cadre du compte personnel d'activité	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	408	Eligibilité des actions de formation à destination des créateurs d'entreprise au titre du compte personnel de formation	Adopté
Mme RIOCREUX	371	Supprimer la prise en charge d'actions d'accompagnement et de conseil aux créateurs d'entreprise par le compte personnel de formation	Satisfait ou sans objet
M. L. HERVÉ	308	Majoration de 25 % des droits inscrits sur le compte personnel de formation des travailleurs saisonniers	Adopté
M. MOUILLER	58	Augmentation du plafond du compte personnel de formation des travailleurs handicapés et des personnes licenciées pour inaptitude	Retiré

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. FORISSIER, rapporteur	409	Coordination juridique	Adopté
Article 21 bis A Acquisition des titres et diplômes professionnels par blocs de compétences			
M. FORISSIER, rapporteur	192	Codification de l'article	Adopté
Article 21 bis B Recouvrement de la contribution à la formation professionnelle des travailleurs indépendants			
M. FORISSIER, rapporteur	193	Définition des artisans redevables de la contribution à la formation professionnelle	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	410	Coordination juridique	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	194	Correction d'une erreur de référence	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	195	Suppression d'une incohérence juridique	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	411	Coordination juridique	Adopté
Article 21 bis Concertation sur le périmètre du compte personnel d'activité			
M. FORISSIER, rapporteur	196	Suppression de l'article	Adopté
Article 23 Parcours contractualisé d'accompagnement et généralisation de la garantie jeunes			
Mme CANAYER	177	Modification de la désignation de l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie	Adopté
Mme CANAYER	178	Modification de la désignation de l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie	Adopté
Mme CANAYER	179	Modification de la désignation de l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie	Adopté
Mme RIOCREUX	330	Mise en œuvre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie par les missions locales	Adopté
Mme CANAYER	180	Modification de la désignation de l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie	Adopté
Mme CANAYER	181	Automaticité du retrait de l'allocation en cas de non-respect des engagements pris dans le cadre du parcours contractualisé	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	29	Suppression de la généralisation de la garantie jeunes afin de poursuivre l'expérimentation	Adopté
Mme CANAYER	182	Modification de la désignation de l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie	Satisfait ou sans objet

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Mme CANAYER	183	Suppression de la possibilité de désigner des organismes autres que les missions locale pour la mise en œuvre de la garantie jeunes	Satisfait ou sans objet
Mme RIOCREUX	368	Suppression de la possibilité de désigner des organismes autres que les missions locales pour la mise en œuvre de la garantie jeunes	Satisfait ou sans objet
Mme CANAYER	184	Automaticité de la suspension ou du retrait de l'allocation prévue dans la garantie jeunes en cas de manquement par le jeune à ses engagements	Satisfait ou sans objet
Mme CANAYER	185	Modification de la désignation de l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie	Satisfait ou sans objet
Mme CANAYER	186	Modification de la désignation de l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie	Adopté
Mme CANAYER	187	Modification de la désignation de l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie	Adopté
Mme CANAYER	188	Modification de la désignation de l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie	Adopté
Article 23 bis A Extension des missions du Cnous à la gestion des aides pour les personnes non étudiantes à la recherche d'un emploi			
M. FORISSIER, rapporteur	422	Prise en charge des étudiants des métiers par les Cnous	Adopté
Article 23 bis B Régime social des volontaires pour l'insertion de l'établissement public d'insertion de la défense (Evide)			
M. FORISSIER, rapporteur	232	Correction d'une erreur de référence	Adopté
Article 23 bis C Garantie jeunes à Mayotte			
M. FORISSIER, rapporteur	23	Coordination juridique	Adopté
M. SOILIH	347	Partenariat entre l'État et le département de Mayotte afin de mieux assurer l'insertion professionnelle des jeunes	Rejeté
Article 23 bis D Aide à la recherche du premier emploi			
M. FORISSIER, rapporteur	24	Délégation à l'agence de services et de paiement de l'instruction des demandes d'aide à la recherche du premier emploi	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 23 bis Demande de rapport relatif à la mise en œuvre des emplois d'avenir			
M. FORISSIER, rapporteur	6	Suppression de l'article	Adopté
Article 23 ter Dispositif d'emploi accompagné spécifique pour les personnes handicapées			
M. FORISSIER, rapporteur	26	Rédactionnel	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	391	Rédactionnel	Adopté
Article 23 quater Augmentation plafonnée à 60 mois de la durée maximale du contrat de travail des salariés en atelier et chantier d'insertion			
M. FORISSIER, rapporteur	25	Rédactionnel	Adopté
Article additionnel après l'article 23 quater			
M. MOUILLER	54	Augmentation du plafond des heures de mise à disposition auprès d'entreprises ou de collectivités territoriales des salariés des associations intermédiaires	Retiré
Article 25 Obligation de négociation sur le droit à la déconnexion			
M. GABOUTY, rapporteur	135	Suppression d'une précision inutile	Adopté
M. GABOUTY, rapporteur	136	Simplification juridique	Adopté
Mme LIENEMANN	247	Examen par le CHSCT de la charte organisant, dans l'entreprise, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion pour le salarié	Satisfait ou sans objet
M. GABOUTY, rapporteur	137	Suppression de l'expérimentation	Adopté
Article additionnel après l'article 25			
Mme D. GILLOT	326	Adaptation systématique du poste de travail pour la personne handicapée et obligation pour les développeurs de logiciels de prévoir une adaptation pour le travailleur handicapé	Adopté
Article 26 Concertation sur le télétravail			
M. GABOUTY, rapporteur	138	Rédactionnel	Adopté
M. BOTREL	224	Sécurisation du recours au télétravail dans le cadre de l'exercice du droit à la déconnexion	Satisfait ou sans objet
M. GABOUTY, rapporteur	139	Suppression de la demande de rapport	Adopté
Mme LIENEMANN	248	Elargissement du champ de la demande de rapport	Satisfait ou sans objet

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article additionnel après l'article 26			
M. DESESSARD	334	Possibilité d'aménager un poste de travail en télétravail en cas de pic de pollution	Rejeté
Article 27 Diffusion par voie électronique des informations syndicales et vote par voie électronique			
M. GABOUTY, rapporteur	140	Rédactionnel	Adopté
M. GABOUTY, rapporteur	404	Restriction de l'accès aux outils numériques de l'entreprise aux seules organisations syndicales présentes dans l'entreprise	Adopté
M. GABOUTY, rapporteur	403	Rédactionnel	Adopté
Article 27 bis Responsabilité sociale des plateformes			
M. GABOUTY, rapporteur	141	Suppression de l'article	Adopté
Article 28 Amélioration de l'information fournie par l'administration aux entreprises employant moins de 300 salariés			
M. WATRIN	282	Suppression de l'article	Rejeté
Mme BILLON	340	Création d'un rescrit social pour les entreprises employant moins de trois cents salariés	Adopté
M. GABOUTY, rapporteur	389	Obligation pour l'administration de répondre dans un délai de deux mois quand la sollicitation émane d'une entreprise employant moins de cinquante salariés	Adopté
Article additionnel après l'article 28			
M. CHATILLON	302	Création d'un rescrit social	Rejeté
Mme DEROMEDI	79	Création d'un rescrit social	Rejeté
Mme DEROMEDI	80	Création à titre expérimental d'un rescrit social pendant deux ans	Rejeté
Mme BILLON	341	Inscription dans le code du travail des missions d'information et de conseil des employeurs assignées aux inspecteurs du travail	Adopté
Article 28 bis A Possibilité pour l'employeur de financer par décision unilatérale la couverture complémentaire de certains salariés par un versement santé			
M. GABOUTY, rapporteur	386	Codification et pérennisation de la possibilité pour un employeur de recourir à un versement santé pour financer la complémentaire santé des salariés en contrats courts	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 29 Généralisation de la possibilité pour un accord de branche étendu de contenir des accords types à l'attention des petites entreprises			
M. WATRIN	283	Suppression de l'article	Rejeté
M. GABOUTY, rapporteur	115	Obligation pour un accord de branche, même non étendu, de comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises employant moins de cinquante salariés	Adopté
Mme BILLON	342	Obligation pour les accords de branche de comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises employant moins de cinquante salariés	Satisfait
M. CHASSEING	362	Obligation pour les accords de branche de comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et obligation de valider ces stipulations par des syndicats ayant obtenu au moins 30 % des suffrages	Satisfait ou sans objet
Article additionnel après l'article 29			
Mme DEROMEDI	78	Relèvement de 11 à 50 salariés du seuil d'effectif à partir duquel l'élection de délégués du personnel est obligatoire et mise en place d'un mécanisme de lissage dans le temps des effets de seuil	Rejeté
Article 29 bis A Dialogue social dans les réseaux de franchise			
M. GABOUTY, rapporteur	200	Suppression de l'article	Adopté
M. CHASSEING	364	Suppression de l'article	Adopté
Mme DESEYNE	83	Suppression de l'article	Adopté
Article 29 bis Provision pour risque lié à un contentieux prud'homal dans les entreprises employant moins de dix salariés			
M. WATRIN	284	Suppression de l'article	Rejeté
M. GABOUTY, rapporteur	116	Extension du dispositif aux entreprises employant moins de cinquante salariés	Adopté
Mme DEROCHE	142	Extension du dispositif aux entreprises non tenues d'établir un bilan	Adopté avec modification
Article 29 ter Caractère libératoire du Titre Emploi-Service Entreprise (Tese) pour l'ensemble des obligations déclaratives des entreprises			
M. GABOUTY, rapporteur	376	Suppression de l'article	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article additionnel après l'article 29 ter			
M. TOURENNE	63	Procédure de recours suspensif auprès des ministres de tutelle de l'Urssaf en cas de redressement pour cause de requalification d'auto-entrepreneurs ou de prestataires en salariés	Rejeté
Article 30 Modification de la définition du licenciement économique			
Mme LIENEMANN	226	Suppression de l'article	Rejeté
M. WATRIN	285	Suppression de l'article	Rejeté
M. GABOUTY, rapporteur	117	Réécriture de l'article afin de sécuriser le motif de licenciement économique et la procédure en cas de contentieux portant sur son caractère réel et sérieux	Adopté
M. LABAZÉE	295	Suppression des critères définissant les difficultés économiques qui justifient un licenciement	Satisfait ou sans objet
Mme BILLON	343	Suppression des critères définissant les difficultés économiques qui justifient un licenciement	Satisfait ou sans objet
M. DESESSARD	335	Obligation pour l'employeur de mettre en œuvre tous les efforts possibles pour éviter un licenciement économique	Satisfait ou sans objet
Article additionnel après l'article 30			
Mme BILLON	344	Obligation pour l'employeur de mettre en œuvre des efforts raisonnables pour éviter un licenciement économique	Rejeté
M. CHASSEING	365	Réduction de deux ans à six mois du délai de prescription des actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail	Rejeté
Mme BILLON	345	Possibilité pour le juge de cassation de moduler dans le temps tout ou partie des effets de ses décisions	Adopté
M. GABOUTY, rapporteur	32	Plafonnement des indemnités accordées par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, sauf en cas de nullité du licenciement	Adopté
Mme BILLON	346	Plafonnement des indemnités accordées par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse	Satisfait ou sans objet
M. CHASSEING	363	Plafonnement des indemnités accordées par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, sauf en cas de nullité du licenciement	Satisfait ou sans objet

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 30 bis Clôture de l'instruction devant le conseil de prud'hommes			
M. WATRIN	286	Suppression de l'article	Rejeté
Article 31 Ratification de l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur			
M. GABOUTY, rapporteur	27	Rédactionnel	Adopté
Article additionnel après l'article 31			
Mme DEROCHE	303	Suppression des dispositions relatives à l'information obligatoire des salariés avant une cession d'entreprise	Adopté
CHAPITRE II Renforcer la formation professionnelle et l'apprentissage			
M. FORISSIER, rapporteur	158	Modification de l'intitulé du chapitre	Adopté
Article additionnel avant l'article 32			
M. FORISSIER, rapporteur	236	Instauration d'un pacte national pour l'apprentissage	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	159	Amélioration de l'information des élèves sur l'apprentissage et découverte du monde économique	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	162	Formation des enseignants et du personnel de direction de l'éducation nationale au monde de l'entreprise	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	163	Présidence du conseil d'administration des lycées professionnels par une personnalité extérieure	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	165	Participation des maîtres d'apprentissage aux jurys de diplôme de leurs apprentis	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	168	Obligation de formation des maîtres d'apprentissage	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	166	Ouverture du Dima aux jeunes ayant 15 ans dans l'année civile	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	167	Simplification de la réglementation de l'apprentissage au bénéfice des apprentis et des employeurs	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	169	Travail de nuit de l'apprenti sous la supervision directe du maître d'apprentissage	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	241	Voix consultative des représentants des apprentis au Cnefop et au Crefop	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	242	Obligation pour le Crefop de transmettre chaque année au Cnefop un bilan des dépenses régionales en faveur de l'apprentissage	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. CIGOLOTTI	35	Participation des représentants des chambres consulaires au bureau du Crefop	Rejeté
M. CIGOLOTTI	36	Création de commissions dédiées à l'apprentissage au sein des Crefop et du Cnefop	Rejeté
M. CIGOLOTTI	37	Création d'une convention nationale d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage	Rejeté
Article 32 Ajustements au cadre juridique de la taxe d'apprentissage			
M. FORISSIER, rapporteur	197	Modernisation du régime de financement spécifique des organismes de formation du secteur de la banque et des assurances	Adopté
M. CIGOLOTTI	34	Utilisation des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage pour financer les actions de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales réalisées par les chambres consulaires	Rejeté
Article additionnel après l'article 32			
M. CIGOLOTTI	38	Dématérialisation du transfert aux chambres consulaires des informations nécessaires à l'enregistrement des contrats d'apprentissage	Rejeté
M. CIGOLOTTI	39	Prise en charge des dépenses de fonctionnement, d'entretien et d'investissement, notamment immobilier, des CFA ainsi que de l'accueil des jeunes n'ayant pas pu conclure de contrat d'apprentissage par le quota de la taxe d'apprentissage	Rejeté
Mme LAMURE	304	Possibilité pour un jeune qui atteint quinze ans avant la fin de l'année civile de signer un contrat d'apprentissage s'il a terminé sa scolarité de premier cycle	Adopté
M. MOUILLER	56	Suspension du contrat de travail de l'apprenti s'il effectue une période de mobilité à l'étranger	Adopté
Mme GATEL	89	Suspension du contrat de travail de l'apprenti s'il effectue une période de mobilité à l'étranger	Adopté
M. CHASSEING	358	Possibilité pour un apprenti de moins de 18 ans d'effectuer ponctuellement une durée du travail supérieure à 35 heures par semaine	Adopté
M. MOUILLER	55	Possibilité pour un apprenti de moins de 18 ans d'effectuer ponctuellement une durée du travail supérieure à 35 heures par semaine	Satisfait ou sans objet
Mme DESEYNE	95	Possibilité pour un apprenti de moins de 18 ans d'effectuer ponctuellement une durée du travail supérieure à 35 heures par semaine	Satisfait ou sans objet

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Mme GATEL	90	Durée de travail des apprentis de moins de 18 ans sur les chantiers	Satisfait ou sans objet
Article additionnel après l'article 32 bis			
M. CARLE	160	Consécration législative des écoles de production	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	412	Rédactionnel	Adopté
M. COLLOMB	220	Consécration législative des écoles de production	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	413	Rédactionnel	Adopté
Article 33			
Aménagement expérimental du contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi			
M. FORISSIER, rapporteur	201	Suppression de l'article	Adopté
Mme D. GILLOT	327	Elargissement de l'expérimentation du contrat de professionnalisation dérogatoire aux travailleurs handicapés	Satisfait ou sans objet
Mme RIOCREUX	370	Restriction de l'expérimentation du contrat de professionnalisation dérogatoire aux seuls demandeurs d'emploi de plus de 45 ans	Satisfait ou sans objet
Article 33 bis			
Participation de professionnels non-salariés à des jurys de validation des acquis de l'expérience			
M. FORISSIER, rapporteur	202	Réécriture de l'article	Adopté
Article additionnel après l'article 33 bis			
Mme GATEL	375	Prise en compte du taux d'insertion professionnelle des formations dispensées par les CFA pour l'affectation par les Octa des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage	Retiré
Article 33 ter			
Expérimentation sur la gestion par les régions des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage			
M. D. ROBERT	306	Extension de l'expérimentation de l'affectation des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage par les régions à toutes les régions volontaires	Rejeté
M. FORISSIER, rapporteur	203	Bilan de l'expérimentation par le Cnefop	Adopté
Article 34			
Validation des acquis de l'expérience			
M. FORISSIER, rapporteur	30	Ouverture de la validation au bout d'un an d'activité continue	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	17	Suppression de dispositions peu normatives	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Mme RIOCREUX	369	Suppression de l'obligation d'informer le salarié sur la VAE dans le cadre de son entretien professionnel	Adopté
M. FORISSIER, rapporteur	407	Coordination juridique	Adopté
Article 35 Critères d'inscription sur les listes des formations éligibles au compte personnel de formation			
M. CIGIOTTI	41	Réforme du mécanisme de définition des formations éligibles au compte personnel de formation	Rejeté
M. MOUILLER	43	Formation à la langue des signes dans le cadre du compte personnel de formation	Retiré
Mme JOISSAINS	87	Formation des enseignants et des élèves de maternelle à la langue des signes	Rejeté
Article additionnel après l'article 35			
Mme RIOCREUX	373	Augmentation des ressources des organismes collecteurs paritaires agréés pour financer les actions de formation des salariés en CDD d'insertion	Retiré
Article 36 Information sur le système de formation et l'insertion des apprentis			
M. FORISSIER, rapporteur	170	Amélioration de l'information des apprentis	Adopté
M. CIGIOTTI	40	Limitation des obligations en matière de partage d'information pesant sur les organismes de formation	Rejeté
Article additionnel après l'article 36			
Mme GATEL	164	Prise en compte des apprentis dans les clauses d'insertion des marchés publics	Retiré
Article 36 ter Dispositif expérimental d'accès à la qualification à La Réunion			
M. D. ROBERT	307	Suppression de l'article	Adopté
Article additionnel après l'article 37			
M. SAVARY	88	Exonération de cotisations patronales pendant trois ans en cas d'embauche d'agents non titulaires de la fonction publique territoriale titulaires d'un doctorat	Rejeté
Article 38 Sécurisation du portage salarial			
M. WATRIN	287	Suppression de l'article	Rejeté
M. GABOUTY, rapporteur	8	Rédactionnel	Adopté
Article 39 Emplois saisonniers			
M. WATRIN	288	Suppression de l'article	Retiré

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. KAROUTCHI	151	Suppression de l'obligation faite aux branches de négocier sur les modalités de reconduction des contrats saisonniers et de l'habilitation donnée au Gouvernement pour fixer par ordonnance les dispositions supplétives	Rejeté
M. GABOUTY, rapporteur	18	Suppression de l'habilitation donnée au Gouvernement pour fixer par ordonnance les dispositions supplétives et de la possibilité pour des salariés saisonniers de bénéficier de périodes de professionnalisation pendant leur contrat	Adopté
Article additionnel après l'article 39			
M. PANUNZI	93	Expérimentation du contrat à durée indéterminée à vocation saisonnière	Irrecevable (article 40)
M. PANUNZI	94	Expérimentation du contrat à durée indéterminée à vocation saisonnière en Corse	Irrecevable (article 40)
Article 39 bis Expérimentation du travail saisonnier			
M. GABOUTY, rapporteur	9	Suppression de l'article	Adopté
Article additionnel après l'article 39 bis			
M. L. HERVÉ	309	Expérimentation relative à l'activité partielle des employés des régies de remontées mécaniques	Irrecevable (article 40)
M. L. HERVÉ	310	Assimilation fiscale du logement d'un saisonnier à un élément de l'outil de travail de l'entreprise	Rejeté
M. L. HERVÉ	311	Assimilation fiscale du logement d'un saisonnier à un élément de l'outil de travail de l'entreprise	Rejeté
Article 40 ter Labellisation des groupements d'employeur			
M. GABOUTY, rapporteur	10	Suppression de l'article	Adopté
Article additionnel après l'article 40 ter			
M. L. HERVÉ	312	Exonération de TVA pour les groupements d'employeurs	Rejeté
M. L. HERVÉ	313	Possibilité pour les groupements d'employeurs de choisir différentes conventions collectives applicables à des salariés exerçant un même métier	Rejeté
Article 41 Transfert des contrats de travail des salariés en cas de reprise de site suite à un plan de sauvegarde de l'emploi			
M. WATRIN	289	Suppression de l'article	Rejeté
M. DURAIN	319	Suppression de l'article	Rejeté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. BOURQUIN	172	Obligation pour l'employeur qui souhaite externaliser des salariés de leur proposer au préalable une modification d'un élément essentiel de leurs contrats de travail	Rejeté
Article 42			
Aménagement des règles relatives aux conventions de revitalisation des bassins d'emploi			
M. TOURENNE	124	Obligation pour les régions concernées de signer les conventions d'application de la nouvelle convention-cadre nationale de revitalisation	Rejeté
Article additionnel après l'article 43			
M. CIGIOTTI	33	Habilitation des établissements et services d'aide par le travail (Esat) pour devenir des structures d'accueil de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)	Adopté
M. MOUILLER	44	Habilitation des établissements et services d'aide par le travail (Esat) pour devenir des structures d'accueil de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)	Adopté
Article 43 ter			
Élargissement des missions des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées			
M. CHASSEING	366	Suppression de l'article	Rejeté
Article 44			
Réforme de la médecine du travail			
Mme LIENEMANN	250	Suppression de l'article	Rejeté
M. WATRIN	290	Suppression de l'article	Rejeté
M. GABOUTY, rapporteur	207	Remplacement de la notion d'emploi par celle de poste	Adopté
M. GABOUTY, rapporteur	208	Suppression de l'obligation de consulter les délégués du personnel pour un reclassement en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle	Adopté
M. GABOUTY, rapporteur	209	Limitation aux entreprises d'au moins 50 salariés de l'obligation pour le médecin du travail de formuler des indications sur la formation du salarié	Adopté
Mme D. GILLOT	328	Précision sur l'obligation de reclassement	Satisfait ou sans objet
Mme LIENEMANN	251	Précision sur la portée de l'obligation de reclassement	Satisfait ou sans objet
M. MOUILLER	60	Obligation de rechercher un reclassement dans tous les établissements du groupe	Retiré
M. GABOUTY, rapporteur	214	Suppression de la référence aux tiers dans la définition des missions des services de santé au travail	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. GABOUTY, rapporteur	210	Suppression des dispositions modifiant la gouvernance des services inter-entreprises de santé au travail	Adopté
Mme MORHET-RICHAUD	64	Suppression des dispositions relatives à la gouvernance des services de santé au travail	Adopté
M. AMIEL	96	Suppression des dispositions relatives à la gouvernance des services de santé au travail	Adopté
M. VANLERENBERGHE	257	Suppression d'une disposition relative à la gouvernance des services de santé au travail	Satisfait ou sans objet
M. SOILIHI	349	Suppression d'une disposition relative à la gouvernance des services de santé au travail	Satisfait ou sans objet
M. VANLERENBERGHE	258	Suppression d'une disposition relative à la gouvernance des services de santé au travail	Satisfait ou sans objet
M. SOILIHI	348	Suppression d'une disposition relative à la gouvernance des services de santé au travail	Satisfait ou sans objet
Mme LIENEMANN	252	Encadrement des modalités de réponse de l'employeur aux propositions du médecin du travail qui constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs	Rejeté
M. GABOUTY, rapporteur	211	Maintien du principe général de l'examen médical d'aptitude	Adopté
M. GODEFROY	86	Remplacement de la visite d'information et de prévention par une consultation médico-professionnelle	Satisfait ou sans objet
M. MOUILLER	57	Possibilité de réorientation vers le médecin du travail	Satisfait ou sans objet
Mme LIENEMANN	253	Suppression de l'adaptation des modalités de suivi en fonction du contexte	Satisfait ou sans objet
M. MOUILLER	74	Réalisation de la visite de reprise par un autre médecin que le médecin du travail	Retiré
Mme D. GILLOT	329	Nécessité de l'accord du salarié pour émettre un avis d'inaptitude	Rejeté
Mme LIENEMANN	254	Suppression de la réforme de la procédure de contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude	Rejeté
M. GABOUTY, rapporteur	212	Contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude devant un collège régional de médecins du travail	Adopté
M. GABOUTY, rapporteur	213	Nécessité pour le pouvoir réglementaire de formuler des règles permettant d'éviter les visites médicales redondantes pour les salariés temporaires et en CDD	Adopté
Article additionnel après l'article 44			
M. AMIEL	97	Assiette de financement des services de santé au travail	Rejeté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. VANLERENBERGHE	259	Assiette de financement des services de santé au travail	Rejeté
Article 44 bis Surveillance médicale des personnels ferroviaires affectés à des tâches de sécurité autres que les conducteurs de train			
M. GABOUTY, rapporteur	215	Rédactionnel	Adopté
Article 44 ter Rapport sur le renforcement de l'attractivité de la carrière de médecin du travail			
M. GABOUTY, rapporteur	216	Précision sur le champ du rapport	Adopté avec modification
Article 45 Renforcement de la responsabilité des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage en matière de détachement de travailleurs			
M. GABOUTY, rapporteur	31	Information des travailleurs détachés sur leurs droits	Adopté
M. GABOUTY, rapporteur	171	Précision relative à la déclaration d'accident du travail d'un salarié détaché	Adopté
Article 46 Contribution relative au détachement des travailleurs			
M. GABOUTY, rapporteur	20	Rédactionnel	Adopté
Article 48 Recouvrement des sanctions administratives prononcées par les autorités compétentes d'autres Etats			
M. GABOUTY, rapporteur	11	Rédactionnel	Adopté
Article 49 Droit d'accès des agents chargés de la lutte contre le travail illégal			
M. GABOUTY, rapporteur	205	Coordination juridique	Adopté
Article 49 bis Fermeture administrative des chantiers de bâtiments ou de travaux publics			
M. GABOUTY, rapporteur	199	Précision relative à la suspension administrative d'un chantier en cas de travail illégal	Adopté
Article 50 bis Détachement de travailleurs temporaires			
M. GABOUTY, rapporteur	12	Rédactionnel	Adopté
Article additionnel après l'article 50 bis			
M. GABOUTY, rapporteur	14	Interdiction de soumission aux marchés publics pour les personnes inscrites sur la « liste noire »	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. GABOUTY, rapporteur	15	Résiliation d'un marché public en cas de suspension administrative de la prestation	Adopté
M. DARNAUD	161	Possibilité pour les acheteurs publics d'exiger l'emploi de la langue française par les salariés détachés pour l'exécution d'un marché public	Rejeté
Article 51 Organisation et compétences de l'inspection du travail			
M. GABOUTY, rapporteur	21	Suppression de la liste d'aptitude pour l'accès des contrôleurs au corps des inspecteurs du travail	Adopté
M. GABOUTY, rapporteur	198	Rédactionnel	Adopté
Mme CAYEUX	219	Décret précisant les modalités de mise en œuvre de l'amende administrative prévue en cas de manquement à l'obligation de repérage avant travaux de l'amiante	Rejeté
M. GABOUTY, rapporteur	22	Suppression de l'extension des amendes administratives prévues par l'ordonnance du 1 ^{er} avril 2016 aux activités régies par le code des transports	Adopté
Article additionnel après l'article 51			
Mme DEROMEDI	126	Harmonisation de la situation des fonctionnaires par rapport à celle des salariés	Rejeté
M. MASCLET	296	Application de la règle du trentième indivisible pour la retenue sur traitements en cas de service non-fait pour les agents des fonctions publiques hospitalière et territoriale	Rejeté
Article 51 bis Exercice des attributions des inspecteurs du travail par des fonctionnaires de contrôle assimilés			
M. GABOUTY, rapporteur	390	Suppression de l'article	Adopté
Article 51 quater Ratification de l'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail			
M. GABOUTY, rapporteur	13	Suppression de l'article	Adopté
Article 52 Récupération par Pôle emploi des indus de prestations			
M. GABOUTY, rapporteur	378	Précision juridique	Adopté avec modification
Article 53 Remboursement des allocations de chômage par l'employeur			
M. GABOUTY, rapporteur	176	Suppression de l'article	Adopté
Article additionnel après l'article 53			
Mme DEROMEDI	98	Durée maximale du préavis de licenciement	Rejeté
Article 54 Indemnité spécifique en cas de licenciement abusif			
M. GABOUTY, rapporteur	190	Suppression de l'article	Adopté

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LES RAPPORTEURS

- **Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social**
 - **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 du travail
 - **Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**
 - Carine Chevrier**, déléguée générale
 - Hugues de Balathier-Lantage**, chef de service
 - Myriam Mesclon-Ravaud**, sous-directrice en charge des parcours d'accès à l'emploi
 - Stéphanie Fillion**, adjointe au sous-directeur en charge des politiques de formation et du contrôle
- **Caisse des Dépôts**
 - Anne-Sophie Grave**, directrice des retraites et de la solidarité
 - Marie-Hélène Martinez**, directrice du projet CPA
 - Vincent Delsart**, directeur du développement et des relations institutionnelles de la direction des retraites et de la solidarité
- **Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)**
 - Alain Griset**, président
 - François Moutot**, directeur général
 - Valérie Chaumanet**, directeur du département des relations institutionnelles
- **Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM)**
 - Alexandre Saubot**, président
 - Alain Noqué**, directeur en charge des relations extérieures
 - Hubert Mongon**, délégué général
 - Damien Delevallée**, directeur droit du travail
- **Association française des entreprises privées (AfeP)**
 - François Soulmagnon**, directeur général
 - France Henry-Labordère**, directrice des affaires sociales
- **Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)**
 - Stéphane Carcillo**, analyste des politiques sociales

- **Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq)**
Alberto Lopez, directeur
- **Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH)**
Bénédicte Ravache, secrétaire générale
Vanessa Frey, chef de projet
- **Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb)**
Henry Halna du Fretay, secrétaire général
Cécile Sauveur, directrice du pôle juridique et social
Dominique Proux, responsable des relations institutionnelles
- **Fédération nationale des travaux publics (FNTP)**
Jean Cerutti, président de la commission sociale
Florence Sautejeau, directrice des affaires sociales
Eva Blouin, juriste
- **Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI)**
Colonel Yannick Herry, chef de l'Office
Lieutenant-colonel Gérard Cligny, adjoint
Jean-Marc Chiche, directeur adjoint du travail
- **Fédération française du bâtiment (FFB)**
Jacques Chanut, président
Benoît Vanstavel, directeur des relations institutionnelles
Laetitia Assali, directrice des affaires sociales
- **Chambre de commerce et d'industrie de région Paris Ile-de-France (CCI Paris)**
Pierre Deschamps, membre élu et rapporteur des travaux sur le projet de loi
Marc Canaple, responsable du département « droit social »
Véronique Etienne-Martin, directrice de cabinet du président
et du directeur général
Rachid Hanifi, directeur des affaires institutionnelles et des relations
extérieures à la direction générale, adjointe « enseignement, recherche,
formation »
- **Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (Umih)**
Thierry Grégoire, président national des saisonniers et porte-parole
de la négociation sociale de la branche des hôtels, cafés et restaurants
Dominique Mircher, DRH France du groupe Accor et négociateur pour le compte
du GNC (groupement national des chaînes) dans la branche des hôtels, cafés et restaurants
Antonia Maraninchi, directrice des affaires sociales
- **Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop)**
Jean-Marie Marx, président
Catherine Beauvois, secrétaire générale
- **Confédération générale du travail (CGT)**
Fabrice Angei, secrétaire confédéral
Catherine Perret, secrétaire confédérale

-
- **Confédération française démocratique du travail (CFDT)**
Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe
Caroline Werkoff, secrétaire confédérale en charge du lien avec les parlementaires
Lucie Loudelle, responsable du service juridique Philippe Couteux, responsable
du service Emploi – Sécurisation des parcours professionnels
 - **Force Ouvrière (FO)**
Didier Porte, secrétaire confédéral
 - **Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)**
Franck Mikula, secrétaire national en charge du secteur emploi formation
Laurence Matthys, conseillère technique
Jean-François Foucard, expert
Gilles Lecuelle, expert
 - **Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) - Santé au travail**
Dr Bernard Salengro, président
Michel Petitot, négociateur
 - **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)**
Joseph Thouvenel, vice-président
 - **Mouvement des entreprises de France (Medef)**
Alexandre Saubot, vice-président en charge du pôle social
Antoine Foucher, directeur général adjoint en charge des affaires sociales
Ophélie Dujarric, directrice des affaires publiques
 - **Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME)**
François Asselin, président
Jean-Eudes du Mesnil du Buisson, secrétaire général
Georges Tissié, directeur des affaires sociales
Sandrine Bourgogne, secrétaire générale adjointe
 - **Union professionnelle artisanale (UPA)**
Jean-Pierre Cruzet président
Pierre Burban, secrétaire général
 - **Union nationale des syndicats autonomes (Unsa)**
Dominique Corona, secrétaire national
Sylvie Liziard, secrétaire nationale
Vanessa Jereb, secrétaire nationale
 - **Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes)**
Sébastien Darrigrand, délégué général
David Cluzeau, vice-président en charge des affaires sociales
Violaine Trosseille, responsable du pôle relations sociales
 - **Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)**
Jérôme Volle, président de la commission emploi
Morgan Oyaux, sous-directeur du service emploi et relation sociale
 - **Syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST)**
Dr Jean-Michel Sterdyniak, secrétaire général
Dr Gérard Lucas, conseiller national

- **Syndicat des indépendants**
Marc Sanchez, secrétaire général
Jean-Guilhem Darré, délégué général
- **Fédération du commerce et de la distribution**
Jacques Creyssel, délégué général
Cécile Rognoni, directrice des affaires publiques
- **Fédération française de la franchise**
Chantal Zimmer, déléguée générale
Guy Gras, vice-président en charge des affaires juridiques et déontologiques
- **Groupe ITG**
Patrick Levy-Waitz, président
- **Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct)**
Frédéric Laloue, secrétaire général
- **Conseil national des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires (CNAJMJ)**
Bernard Baujet, président, mandataire judiciaire
Marc Sénéchal, président d'honneur, mandataire judiciaire
Christophe Thevenot, administrateur judiciaire
Alexandre de Montesquiou, consultant
- **Société française de médecine du travail (SFMT)**
Dr Jean-François Gehanno, président
- **Représentation en France de la Commission européenne**
Guillaume Roty, attaché économique
- **Parlement européen**
Elisabeth Morin-Chartier, députée européenne
Pascale Garnier, administrateur du groupe du Parti populaire européen
- **Jean-Denis Combrexelle**, président de la section sociale du Conseil d'Etat
- **Jean-Yves Frouin**, président de la chambre sociale de la Cour de cassation
- **Raymond Soubie**, président d'Alixio
- **Prism'emploi**
François Roux, délégué général
Serge Vo-Dinh, président de la commission juridique
Mathilde Bonnichon, responsable des affaires européennes
au sein de la direction des affaires juridiques
- **Banque de France**
Gilles Vaysset, directeur général des activités fiduciaires et de place
- **Bosch France**
Dominique Olivier, directeur des ressources humaines
- **Michel Issindou**, député de l'Isère, auteur du rapport « *Aptitude et médecine du travail* » (mai 2015)

-
- **France Stratégie**
 - Selma Mahfouz**, ancienne commissaire générale adjointe à la stratégie et à la prospective, présidente de la commission sur le compte personnel d'activité (octobre 2015)
 - Hélène Garner**, chef de projet, rapporteur de la commission
 - **Bertrand Martinot**, conseiller emploi, économie et formation de la présidente de la région Ile-de-France
 - **Franck Morel**, avocat associé au cabinet Barthélémy
 - **AvoSial**, avocats d'entreprise en droit social
 - Nicolas de Sevin**, président
 - Marie-Hélène Bensadoun**, vice-présidente
 - Antonio Sardinha-Marques**, membre du Bureau
 - Nicolas Sauvage**, membre du Bureau
 - **Antoine Lyon Caen** directeur d'études à l'École des Hautes études en sciences sociales, avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation et associé du cabinet Lyon-Caen & Thiriez
 - **Christine Neau-Leduc**, directrice du département de recherche en droit social à l'université Paris 1
 - **Françoise Favennec-Héry**, professeur de droit à l'université Paris 2
 - **Jean-Emmanuel Ray**, professeur de droit privé à l'université Paris 1
 - **Emmanuel Dockès**, professeur de droit social à l'université Paris-Ouest Nanterre-la Défense
 - **Cyril Wolmark**, professeur de droit du travail à l'université Paris-Ouest Nanterre-la Défense
 - **Agnès Benassy-Quéré**, économiste, professeur à l'université Paris 1, présidente déléguée du Conseil d'analyse économique (CAE)
 - **Yannick L'Horty**, économiste, professeur à l'université Paris-Est / Marne-La-Vallée
 - **Pierre Cahuc**, économiste, membre du CAE, professeur au Crest-Ensaë
 - **Thomas Breda**, économiste, chercheur au CNRS et à l'École d'économie de Paris
 - **Eric Heyer**, directeur du département analyse et prévision de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE)
 - **Michel Godet**, économiste, membre de l'Académie des technologies
 - **Jean-Marie Luttringer**, conseil en droit et politique de formation
 - **Jean-Pierre Willems**, consultant en formation et ressources humaines
 - **Jacques Barthélémy**, avocat
 - **Gilbert Cette**, économiste

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR MICHEL FORISSIER SUR L'APPRENTISSAGE

- **Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centre de formation d'apprentis (Fnadir)**
Gilles Langlo, président
Robert Dufour, secrétaire national
- **Mouvement des entreprises de France (Medef)**
Antoine Foucher, directeur général adjoint chargé des affaires sociales
Sandrine Javelaud, directrice de mission à la Direction de l'éducation et de la formation
Joëlle Hélénou, directrice de mission à la direction de l'éducation et de la formation
Ophélie Dujarric, directrice adjointe en charge de la Direction des affaires publiques
- **Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME)**
Georges Tissié, directeur des affaires sociales
- **Octalia**
Hervé Boulben, directeur général
Didier Guinaudie, directeur général adjoint
Elsa Meyer, consultante
- **Bertrand Martinot**, conseiller emploi, économie et formation de la présidente de la région Ile-de-France
- **CCI France**
Patrice Guezou, directeur formation et compétences
Jérôme Pardigon, directeur des relations institutionnelles
- **Force ouvrière (FO)**
Youcef Tayeb, conseiller technique national
- **Rectorat de l'Académie de Paris**
Laetitia Venturi-Foch, inspectrice de l'apprentissage
- **Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)**
François Moutot, directeur général
Valérie Chaumanet, directrice du département des relations institutionnelles
- **Association des Régions de France (ARF)**
Gérard Cherpion, président de la commission Emploi, formation professionnelle et apprentissage

- **Union nationale des Maisons familiales rurales (UNMFR)**
Philippe Ristord, pôle développement
- **Direction générale de l'enseignement scolaire du ministère de l'éducation nationale**
Jean-Marc Huart, chef du service de l'instruction publique et de l'action pédagogique
Stéphanie Roucou, adjointe à la cheffe du bureau de la formation professionnelle initiale
- **Fédération hospitalière de France (FHF)**
Thierry Acquier, délégué régional permanent Paca

**AMENDEMENTS NON ADOPTÉS
PAR LA COMMISSION**



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-260
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 1ER

Supprimer cet article.

OBJET

Les auteurs de cet amendement s'opposent d'une part au dessaisissement des parlementaires de leurs compétences législatives et s'opposent d'autre part au but recherché à savoir la refondation du code du travail reposant sur l'inversion de la hiérarchie des normes.

Cette refondation du Code du travail constitue un recul sans précédent des droits et libertés des salariés, c'est pourquoi nous demandons sa suppression.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. DESESSARD, Mme ARCHIMBAUD
et les membres du Groupe écologisteARTICLE 1ER

Rédiger ainsi cet article :

Les Assises du droit social sont organisées afin de proposer au gouvernement des orientations à suivre pour une refonte du code du travail. A l'occasion de ces assises, des groupes de travail thématiques seront créés. Les thématiques pourront être celles de la négociation collective dans la hiérarchie des normes, l'insertion professionnelle pour les jeunes, le Compte personnel d'activité dont son impact, ses modalités de mise en oeuvre et ses effets seront évalués à cette occasion.

Les organisations professionnelles d'employeurs aux niveaux interprofessionnel et multi-professionnel, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, des administrations, des universitaires et experts, ainsi que les groupes politiques seront invités à débattre.

Ces Assises auront pour objectif de refonder le droit du travail en dégagant des principes essentiels et de donner plus de poids à la négociation collective.

Chaque groupe de travail désignera un président. Il sera chargé de faire la synthèse des travaux effectués au sein du groupe de travail.

Un comité de synthèse regroupera le ministre du travail, les représentants des groupes parlementaires et les présidents de groupe de travail.

Un rapport de ces travaux sera remis au Gouvernement dans un délai d'un an.

OBJET

Les auteurs de cet amendement entendent organiser des assises du droit social afin de proposer au gouvernement des orientations à suivre pour une refonte du code du travail. Ces assises seront composées d'organisations professionnelles d'employeurs aux niveaux interprofessionnel et multi-professionnel, d'organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, d'administrations, d'universitaires, d'experts, et des groupes politiques, favorisant ainsi le dialogue social et politique autour de ce sujet majeur de notre société. Pour les mêmes raisons, les propositions qui émaneront de ces assises du droit social gagneront en légitimité.

La composition de la commission telle que prévue par le projet de loi soumis au Sénat ouvre seulement la possibilité d'une consultation aussi large, sans pour autant l'imposer.

Afin que les travaux ne restent pas lettre morte, les auteurs de cet amendement prévoit la tenue d'un comité de synthèse et la remise d'un rapport au gouvernement dans un délai d'un an.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI
VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-148
----	---------

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. KAROUTCHI

ARTICLE 1ER

Alinéa 1, ajouter après « de la partie législative » :

« incluant les mentions jurisprudentielles ».

OBJET

La complexité et la lourdeur du code du travail s'expliquent notamment en raison du fait que les principales décisions de justice soient intégrées dans le code. Le texte se trouve ainsi noyé dans des commentaires qui permettent difficilement de distinguer les articles du code, et rendent sa lecture inintelligible.

Une relecture intégrale du Code du travail est donc nécessaire afin d'identifier les aspects primordiaux qui doivent être conservés. L'objectif est alors d'épurer le texte de ses dispositions obsolètes ou caduques, et d'alléger le texte des articles des anciennes parties réglementaire et législative, et de supprimer des éléments de doctrine ou de jurisprudence qui ne sont plus en vigueur.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-227
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et MM. CABANEL et GODEFROY

ARTICLE 1ER

I. – Compléter la première phrase de l’alinéa 2 par les mots :

« et du principe de faveur. »

II. – En conséquence, après la même phrase du même alinéa, insérer la phrase suivante :

« Les conventions et accords d’entreprise ne peuvent comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles des accords de branche qui elles-mêmes ne peuvent être moins favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. »

OBJET

L’article 1er mandate une commission d’experts et de praticiens des relations sociales afin qu’ils proposent une refondation de l’ensemble de la partie législative du Code du travail. Il appartient au législateur actuel d’être particulièrement clair sur les objectifs fixés à cette commission, qui rendra de surcroît ses conclusions dans deux ans, face à un Gouvernement et à une Assemblée nationale dont nous ne connaissons pas la composition.

Le présent amendement a pour objet d’affirmer la prépondérance du principe de faveur dans la refondation de la partie législative du code du travail.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-45
----	--------

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. MOILLER

ARTICLE 1ER

Après l'alinéa 2, insérer l'alinéa suivant :

« Préalablement à leur nomination, les membres de la commission de refondation sont auditionnés par les commissions parlementaires compétentes. La nomination du Président de cette commission doit faire l'objet d'un vote dans les commissions parlementaires compétentes. ».

OBJET

Cet amendement vise à renforcer le contrôle du Parlement sur la composition de la commission de refondation.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mme DEROMEDI, M. BOUCHET, Mme CAYEUX, MM. CHASSEING, GREMILLET et HUSSON,
Mme KAMMERMANN, MM. LAMÉNIÉ, MAGRAS, MASCLET, MORISSET, PELLEVAT et DOLIGÉ,
Mme GRUNY et M. SOILIH

ARTICLE 1ER

Après le 2e alinéa, insérer un alinéa nouveau ainsi rédigé :

« Elle attribue également une place majeure aux dispositions tendant à favoriser l'emploi, à enrayer le chômage, à adapter le droit du travail aux évolutions techniques, notamment à l'ère du numérique, à renforcer la formation professionnelle et l'apprentissage, à simplifier les démarches des entreprises, à tenir compte de la situation particulière des très petites et moyennes entreprises, au développement du commerce extérieur de la France. »

OBJET

Les principes de refondation du droit du travail ne peuvent se limiter à la négociation collective, dont l'importance est évidente, mais doivent s'étendre aux préoccupations essentielles des Français : l'emploi, l'aide et l'accompagnement aux chômeurs et leur réinsertion, l'adaptation du droit aux évolutions techniques, la simplification des démarches des entreprises (il est important de ne pas multiplier les démarches nouvelles coûteuses alors qu'on prétend simplifier).

Enfin, le projet est très hexagonal et ne comporte pratiquement aucune mesure spécifique tendant au développement de notre commerce extérieur qui constitue pourtant l'un des ressorts majeurs de notre économie. Les seules dispositions relatives au travail à l'étranger ont trait au congé de solidarité internationale et si le projet de loi consacre des dispositions au détachement, il s'agit du cas des entreprises situées à l'étranger qui détachent des salariés en France.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-46
----	--------

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. MOUILLER

ARTICLE 1ER

Après l'alinéa 3, insérer un alinéa ainsi rédigé :

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, la Commission remet au Parlement un rapport d'étape présentant ses travaux concernant le contrat de travail (Première partie, Livre II du code du travail).

OBJET

Cet amendement vise à prioriser les travaux de la commission.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-147
----	---------

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. KAROUTCHI

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 1ER

Après l'article 1er

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Dans les six mois suivant la promulgation de la présente loi, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur les simplifications à apporter au code du travail afin que ce dernier devienne lisible, applicable et compréhensible par les entreprises. Ce rapport devra comprendre un volet propre aux simplifications à apporter en matière de PME et TPE.

OBJET

Le droit du travail français est caractérisé par sa complexité, ses carences en matière de sécurité des entreprises et des salariés, et son manque de souplesse. Face à ce constat alarmant, une réforme des trois mille huit cent pages du code du travail s'impose.

De plus, l'embauche est extrêmement contraignante pour les entreprises, principalement les PME et les TPE, ce qui pousse les entreprises à recruter davantage en CDD qu'en CDI avec des conséquences néfastes pour l'emploi.

Cet amendement a donc pour visée une demande de rapport pour une remise à plat du code du travail, afin de pallier aux trois problématiques majeures d'insécurité, d'inintelligibilité et de manque de souplesse, dans le respect des droits des salariés et dans une perspective de dynamisation de l'économie.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-149
----	---------

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. KAROUTCHI

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 1ER

Après l'article 1er

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Le chapitre préliminaire du code du travail est complété par un article L. 4 ainsi rédigé :

« Art. L. 4. – Pour chaque nouvelle disposition introduite dans le présent code, une disposition existante est abrogée. »

OBJET

Le présent amendement met en œuvre la proposition n° 25 du rapport Combrexelle, et vise à appliquer le principe du « one-in, one-out », pour éviter les hausses des normes et de contraintes dans le Code du travail.



A M E N D E M E N T

présenté par
M. CHASSEING

ARTICLE 1ER TER (NOUVEAU)

Supprimer les articles 1^{er} ter (nouveau), 1^{er} quater (nouveau) et 1^{er} quinquies (nouveau).

OBJET

Depuis de nombreuses mandatures, et particulièrement celle-ci, les nouvelles obligations législatives mises en place par les lois successives relatives au travail (la dernière en date étant la loi Rebsamen du 17 août 2015), introduites dans le Code du travail, ne cessent de s'accroître. Elles alourdissent considérablement les obligations des dirigeants des TPE et de PME.

Très précisément, la nouvelle obligation de faire figurer les dispositions relatives aux « agissements sexistes » dans le règlement intérieur va obliger les entreprises de 20 salariés et plus et donc de très nombreuses PME à modifier le leur.

Il faut rappeler à ce propos que cette notion d'agissement sexiste introduite par l'article 20 de la loi du 17 août 2015 (relative au dialogue social et à l'emploi) est définie comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Or, une des difficultés supplémentaires que va engendrer le dispositif est la quasi impossibilité pour le chef d'entreprise de déterminer et de définir avec le plus d'exactitude possible ce que l'on entend par un « environnement intimidant, hostile... ou offensant ». Pourtant, les dispositions figurant dans le règlement intérieur doivent être rédigées de façon précise car tout manquement à ces dispositions sont susceptibles de donner lieu à des sanctions.

Compte tenu de tous ces éléments, il apparaît nécessaire de supprimer l'article 1^{er} ter (nouveau) du projet de loi.

Par cohérence, devraient être également supprimés les articles 1^{er} quater (nouveau) et

1^{er} quinquies (nouveau).

C'est ce à quoi vise le présent amendement.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mme LIENEMANN, MM. GODEFROY, DURAIN, CABANEL, GORCE et MONTAUGÉ et Mme GHALI

ARTICLE 2

Supprimer cet article.

OBJET

Cet amendement vise à la suppression de l'article 2 dont l'objectif est d'affirmer la primauté de l'accord d'entreprise via une inversion de la hiérarchie des normes.

Il ne s'agit pas de nier que nombre d'accords d'entreprises aboutiront à la protection des droits des salariés. Cependant, les accords signés dans les entreprises où les salariés sont en situation de faiblesse, dans les secteurs d'activité où la concurrence est très forte, peuvent conduire à leur diminution. C'est un risque pour les salariés de l'entreprise en question. C'est aussi un risque pour les autres.

En effet, l'accord de branche a pour mérite premier avec le principe de faveur qui interdit à l'accord d'entreprise d'y déroger d'empêcher la concurrence d'entreprises d'un même secteur par une pression à la baisse sur les droits des salariés (« dumping social »). Si certaines entreprises, même peu nombreuses, signent un accord au rabais, alors l'argument de la concurrence pèsera sur les droits de l'ensemble des salariés de la branche. La loi de 2008 permet d'ores et déjà des dérogations en matière de temps de travail mais ses possibilités sont en l'état assez peu exploitées. Il n'y a donc pas matière à élargir ces possibilités.

La loi devant être faite avec le souci de protéger les situations les plus fragiles, nous demandons donc la suppression de cette réécriture du Code du Travail. Il ne s'agit pas de prôner le statut quo : une adaptation du Code du Travail est nécessaire, mais elle doit selon nous se faire avec une autre philosophie : sécurisation accrue des travailleurs, régulation face aux risques de dumping social, incitation à la diminution du temps de travail, notamment par le renchérissement du coût du recours aux heures supplémentaires.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-262
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 2

Supprimer cet article.

OBJET

Cet article réécrit toute la partie du Code du travail relative à la durée du travail, à l'aménagement des horaires, aux repos et aux congés payés.

C'est l'essence même de ce projet de loi puisqu'il met en place une architecture à trois niveaux qui sera ensuite généralisée à tous les chapitres du Code du travail.

Sous couvert de simplification, cette réécriture préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes en consacrant la primauté de l'accord d'entreprise en matière de temps de travail.

Pour les salariés, elle se traduira par un recul des protections garanties actuellement par la loi. C'est pourquoi les auteurs de cet amendement souhaitent la suppression de cet article.



A M E N D E M E N T

présenté par

M. DESESSARD, Mme ARCHIMBAUD
et les membres du Groupe écologiste

ARTICLE 2

Supprimer cet article.

OBJET

L'article 2 a pour conséquences d'augmenter le temps de travail des salariés en utilisant une négociation décentralisée à l'échelle de l'entreprise ou de l'établissement. Très loin du principe de faveur, cette décentralisation de la négociation conduit à une concurrence entre les salariés, en les incitant au moins-disant social au sein d'une même entreprise. Cela a des conséquences importantes pour les salariés dans leur vie professionnelle mais aussi dans leur vie personnelle (garde d'enfants, temps de trajet etc.). Par ailleurs, il convient de maintenir la possibilité pour les branches de négocier des accords pour déterminer le taux de majoration des heures supplémentaires. Il est essentiel, pour lutter contre la concurrence entre les entreprises, et en particulier entre les grandes entreprises et les petites et moyennes entreprises, de garantir que les mêmes conditions s'appliquent aux entreprises d'un même secteur.

Enfin, force est de constater que cet article, eu égard à sa longueur et à sa complexité, ne correspond pas à la démarche de simplification annoncée par le gouvernement.

Pour toutes ces raisons, les auteurs de cet amendement entendent supprimer l'article 2.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-320
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. DURAIN, GODEFROY et CABANEL et Mme LIENEMANN

ARTICLE 2

Compléter l'alinéa 3 par la phrase suivante :

« Pour l'application des dispositions du présent livre, la convention ou accord d'entreprise ne peut être que plus favorable aux salariés que l'accord de branche et l'accord de branche ne peut être que plus favorable aux salariés que les lois et règlements en vigueur et les règles supplétives prévues par ce livre. »

OBJET

Le présent amendement propose de rétablir le principe de faveur.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-173
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. M. BOURQUIN, VAUGRENARD et DURAN, Mmes BATAILLE et GUILLEMOT, MM. GORCE, GODEFROY et COURTEAU, Mme PEROL-DUMONT, MM. MARIE, KALTENBACH, ASSOULINE et VINCENT, Mme S. ROBERT, MM. MONTAUGÉ, TOURENNE, MASSERET, NÉRI, ROME et MAZUIR, Mme BONNEFOY, MM. CABANEL et LABAZÉE, Mmes YONNET, CARTRON et D. MICHEL et M. MANABLE

ARTICLE 2

Après l'alinéa 3, insérer l'alinéa suivant :

« Art. L. 3111 4. - Tout projet de convention ou d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans le cadre des dispositions des titres II à V du présent livre est, préalablement à sa signature, soumis pour examen à la commission paritaire de branche compétente. A défaut d'un avis rendu par la commission dans un délai d'un mois, l'accord est réputé avoir été examiné. »

OBJET

Cet amendement propose de soumettre à l'examen des commissions paritaires de branche tout projet d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement négocié en matière de durée du travail, de repos ou de congés: la commission paritaire disposerait d'un délai d'un mois pour donner son avis sur ce projet d'accord.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-263
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 2

Supprimer les alinéas 9 à 59

OBJET

Cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives au travail effectif, les astreintes et les équivalences.

La nouvelle architecture du Code du travail en trois niveaux préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes au détriment des droits des salariés.

Loin de simplifier le code du travail, la réécriture proposée alourdit les textes actuellement en vigueur et remet en cause les protections collectives avec la primauté des accords d'entreprises.

Pour ces raisons nous demandons la suppression de ces dispositions.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-321
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes D. GILLOT et CAMPION

ARTICLE 2

Alinéa 19

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

« Il est de même lorsque le temps de trajet est majoré ou rendu pénible du fait d'un handicap »

OBJET

Pour les travailleurs handicapés, les déplacements sont souvent majorés du fait de leur situation de handicap et des difficultés rencontrées dans la chaîne de déplacement.

Cet amendement vise à promouvoir le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés pour lesquels la majoration des temps de déplacement constitue un obstacle à une pleine intégration professionnelle.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-65
----	--------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. MOUILLER et CALVET, Mmes DI FOLCO, MORHET-RICHAUD et CAYEUX, MM. D. ROBERT, HOUEL, PELLEVAT et BONHOMME, Mme DUCHÊNE, MM. B. FOURNIER et CÉSAR, Mme GARRIAUD-MAYLAM, M. VIAL, Mmes DEROCHE et BILLON, M. REVET, Mme CANAYER, MM. P. LEROY et MORISSET, Mme ESTROSI SASSONE, MM. SAVIN, HUSSON, KENNEL, PIERRE, GILLES, LEFÈVRE, SAVARY, LONGUET, PILLET, MASCLLET, LAMÉNIÉ et MANDELLI, Mme HUMMEL et M. CANEVET

ARTICLE 2

Après l'alinéa 19

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

Il en est de même lorsque le temps de trajet est majoré ou rendu pénible du fait d'un handicap

OBJET

Cet amendement vise à ce que s'agissant du temps de déplacement professionnel, soit prise en compte la situation des travailleurs handicapés pour lesquels les majorations des temps de déplacement sont souvent un obstacle à une pleine intégration professionnelle.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et M. CABANEL

ARTICLE 2

I. - A l'alinéa 22, remplacer les mots

« Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut... »

par

« Un accord de branche ou une convention ou un accord d'entreprise peut... »

II. – Procéder à la même modification aux alinéas : 23, 24, 42, 78, 88, 107, 108, 114, 118, 142, 169, 206, 235, 269, 279, 280, 365, 376, 377, 389, 391, 392, 393, 420, 431, 436, 449, 477, 503, 584, 585.

OBJET

Cet article propose une réécriture de toute la partie du code du travail relative à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, aux repos et aux congés payés. Cette réécriture affirme l'existence de 3 niveaux : ce qui relève de l'ordre public, ce qui entre dans le champ de la négociation collective, et les dispositions supplétives qui s'appliquent uniquement en l'absence d'accord collectif.

Cette nouvelle architecture consacre la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche qui ne devient que subsidiaire même s'il est plus favorable aux salariés. Cet article signe donc la fin du principe de faveur favorable aux salariés, ce qui sera évidemment préjudiciable pour les salariés. Donner la priorité aux accords d'entreprise entraînera forcément une perte des garanties instaurées au niveau de la branche ainsi qu'un dumping social entre les entreprises d'une même branche. Cette disposition risque également de renforcer la possibilité pour les employeurs de faire du chantage à l'emploi en menaçant de licencier si un accord n'est pas trouvé.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-264
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 2

Supprimer les alinéas 60 à 96

OBJET

Cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives aux durées maximales de travail.

La nouvelle architecture du Code du travail en trois niveaux préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes au détriment des droits des salariés.

Loin de simplifier le code du travail, la réécriture proposée alourdit les textes actuellement en vigueur et remet en cause les protections collectives avec la primauté des accords d'entreprises.

Pour ces raisons nous demandons la suppression de ces dispositions.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-291
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. LABAZÉE, DURAIN et GODEFROY, Mme BONNEFOY, MM. CABANEL et DURAN,
Mmes GHALI, JOURDA et LIENEMANN et MM. MARIE et MONTAUGÉ

ARTICLE 2

Supprimer les alinéas 74 à 77.

OBJET

Le principe d'une durée maximale quotidienne de travail de 10 heures doit demeurer. Des dérogations existent déjà et sont strictement encadrées.

Ouvrir la possibilité d'une extension de la durée quotidienne maximale à 12 heures par simple accord d'entreprise introduit un danger pour les salariés de l'entreprise en question (en terme de santé et de sécurité des travailleurs notamment), mais aussi un danger pour les autres puisque les entreprises de la même branche risquent d'imposer le même type d'accord à leurs salariés.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-265
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 2

Supprimer les alinéas 96 à 130

OBJET

Cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives aux durées légales et heures supplémentaires

La nouvelle architecture du Code du travail en trois niveaux préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes au détriment des droits des salariés.

Loin de simplifier le code du travail, la réécriture proposée alourdit les textes actuellement en vigueur et remet en cause les protections collectives avec la primauté des accords d'entreprises.

Pour ces raisons nous demandons la suppression de ces dispositions.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. KAROUTCHI

ARTICLE 2

I. Après l'Alinéa 105, ajouter 4 alinéas ainsi rédigés:

L'employeur peut avoir recours à des heures supplémentaires en cas de besoin dicté par l'activité de l'entreprise, dans un volume décompté selon le droit commun qui ne pourrait excéder 20% du temps de travail obligatoire prévu par le contrat.

Les heures supplémentaires effectuées dans ce contingent sont exonérées d'impôt sur le revenu, uniquement pour les salariés imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

Au-delà de ce contingent, les heures supplémentaires doivent être déclarées et fiscalisées.

Les heures supplémentaires octroyées sous la forme d'un repos compensateur de remplacement ne sont pas éligibles à ce dispositif.

II. La perte de recettes résultant pour l'Etat du I ci-dessus est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

OBJET

La loi dite TEPA du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat prévoyait, à travers la défiscalisation des heures supplémentaires, d'encourager le pouvoir d'achat des salariés et d'inciter les entreprises à avoir recours à un tel dispositif.

En 2008, on estime que 5,5 millions de salariés auraient effectué un total de 750 millions d'heures supplémentaires, soit un gain marginal de 150 euros par mois. Les entreprises ayant majoritairement eu recours à ce dispositif sont les PME, mais il convient de préciser également que les grandes entreprises abondent d'heures supplémentaires.

Un tel dispositif, outre qu'il augmente sensiblement le PIB, permet également une diminution du coup de travail dont les répercussions en matière d'investissement sont conséquentes.

Toutefois, la critique majeure adressée à la défiscalisation supplémentaire indique qu'une telle mesure se substituerait à l'emploi. Pour ce motif, un plafond maximum d'heures supplémentaires a été fixé, à 20% du volume total horaire par semaine, afin que les entreprises ne puissent avoir recours à ce dispositif que dans des cas particuliers, notamment lorsque les carnets de commandes ou l'activité incitent l'employeur à augmenter les heures supplémentaires, sans avoir recours à l'embauche de salariés supplémentaires dont la productivité à long terme resterait incertaine.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et MM. GODEFROY et CABANEL

ARTICLE 2

Rédiger ainsi l'alinéa 110 :

« Art. L. 3121-32. – I. – Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement : »

OBJET

Alors que nous avons refiscalisé les heures supplémentaires qui avaient été défiscalisées par la loi TEPA, il apparaît contradictoire de désormais faciliter leur recours par une baisse de rémunération. Les alinéas 108 et 109 prévoient en effet que le taux de majoration des heures supplémentaires passe de 25% à 10% par simple accord d'entreprise et non plus via un accord de branche. Alors que l'emploi est affirmé comme la priorité du gouvernement, il semble paradoxal de faciliter le recours aux heures supplémentaires ; elles ne créeront pas d'embauches supplémentaires et les salariés travailleront davantage, tout en étant payés moins qu'auparavant.

Si cette disposition entre en vigueur, elle aura deux effets. A court terme, elle aura un effet sur l'emploi en freinant les embauches nouvelles. A moyen terme, elle introduit un dumping social au sein de chaque branche pouvant entraîner baisse généralisée des salaires. En cas de difficulté sur un secteur, l'existence d'un accord d'entreprise prévoyant une majoration de 10% des heures supplémentaires au sein d'une entreprise créera un précédent dans la branche. Peu à peu, les entreprises s'aligneront donc sur les accords les moins favorables qui auront été négociés dans les entreprises où les syndicats sont les plus faibles.

Cet amendement rétablit donc le maintien de la hiérarchie des normes et du principe de faveur en prévoyant qu'une diminution de la majoration des heures supplémentaires ne puisse être possible qu'en cas d'accord de branche.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

MM. M. BOURQUIN, VAUGRENARD et DURAN, Mmes BATAILLE, GUILLEMOT et JOURDA,
MM. MARIE, MONTAUGÉ et COURTEAU, Mme PEROL-DUMONT, MM. KALTENBACH,
GODEFROY, ASSOULINE, TOURENNE, MASSERET et VINCENT, Mme S. ROBERT, MM. NÉRI,
ROME, LABAZÉE et MAZUIR, Mme BONNEFOY, M. CABANEL, Mmes YONNET, CARTRON et D.
MICHEL et M. MANABLE

ARTICLE 2

Alinéa 111

Supprimer cet alinéa

OBJET

La législation actuelle prévoit que les heures supplémentaires doivent donner lieu à une majoration de salaire de 25% pour les 8 premières heures. Pour les heures supplémentaires suivantes, la majoration est portée à 50%. Un taux de majoration différent (plancher fixé à 10%) peut être prévu par une convention ou un accord de branche étendu. Un accord d'entreprise peut également prévoir un taux de majoration différent, sauf si l'accord de branche l'interdit au nom du principe de faveur.

L'alinéa 111 fait sauter le verrou de l'accord de branche. L'accord d'entreprise n'est plus tenu par l'accord de branche et peut fixer un taux de majoration inférieur à 25%.

Cet amendement vise donc à empêcher qu'un accord d'entreprise puisse fixer un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à celui prévu au niveau de la branche. Introduire une telle possibilité dans notre code du travail risque de provoquer un véritable dumping social entre les entreprises d'une même branche sur le territoire français : peu à peu les entreprises d'une branche s'aligneront sur les accords les moins favorables qui auront été négociés dans les entreprises en difficulté. Le risque serait donc de voir une baisse généralisée des salaires au sein de certaines branches.



A M E N D E M E N T

présenté par

MM. DURAIN, LABAZÉE, GODEFROY, CABANEL, MARIE et MONTAUGÉ et Mmes GHALI,
JOURDA, LIENEMANN et BONNEFOY

ARTICLE 2

Alinéa 111

Supprimer cet alinéa

OBJET

La législation actuelle prévoit que les heures supplémentaires doivent donner lieu à une majoration de salaire de 25 pour les 8 premières. Pour les heures supplémentaires suivantes, la majoration est portée à 50%. Un taux de majoration différent (plancher fixé à 10%) peut être prévu par une convention ou un accord de branche étendu. Un accord d'entreprise peut également prévoir un taux de majoration différent, sauf si l'accord de branche l'interdit au nom du principe de faveur.

Les aliéna 110 et 111 font sauter le verrou de l'accord de branche. L'accord d'entreprise n'est plus tenu par l'accord de branche et peut fixer un taux de majoration inférieur à 25%.

Cet amendement vise donc à empêcher qu'un accord d'entreprise puisse fixer un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à celui prévu au niveau de la branche. Introduire une telle possibilité dans notre code du travail risque de provoquer un véritable dumping social entre les entreprises d'une même branche sur le territoire français : peu à peu les entreprises d'une branche s'aligneront sur les accords les moins favorables qui auront été négociés dans les entreprises en difficulté. Le risque serait donc de voir une baisse généralisée des salaires au sein de certaines branches.

Par ailleurs, diminuer la rémunération des heures supplémentaires n'aura aucun effet sur le chômage : ce n'est pas en diminuant les salaires des employés que l'on crée des embauches supplémentaires. Le seul résultat de cette mesure sera que les salariés travailleront plus pour gagner moins.



A M E N D E M E N T

présenté par

M. GORCE

ARTICLE 2

Alinéa 111

Supprimer cet alinéa

OBJET

La législation actuelle prévoit que les heures supplémentaires doivent donner lieu à une majoration de salaire de 25% pour les 8 premières heures. Pour les heures supplémentaires suivantes, la majoration est portée à 50%. Un taux de majoration différent (plancher fixé à 10%) peut être prévu par une convention ou un accord de branche étendu. Un accord d'entreprise peut également prévoir un taux de majoration différent, sauf si l'accord de branche l'interdit au nom du principe de faveur.

L'alinéa 111 fait sauter le verrou de l'accord de branche. L'accord d'entreprise n'est plus tenu par l'accord de branche et peut fixer un taux de majoration inférieur à 25%.

Cet amendement vise donc à empêcher qu'un accord d'entreprise puisse fixer un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à celui prévu au niveau de la branche. Introduire une telle possibilité dans notre code du travail risque de provoquer un véritable dumping social entre les entreprises d'une même branche sur le territoire français : peu à peu les entreprises d'une branche s'aligneront sur les accords les moins favorables qui auront été négociés dans les entreprises en difficulté. Le risque serait donc de voir une baisse généralisée des salaires au sein de certaines branches.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-230
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et MM. GODEFROY et CABANEL

ARTICLE 2

À l'alinéa 111 remplacer les mots « 10% » par « 25% ».

OBJET

Offrir la possibilité de généraliser un taux de majoration des heures supplémentaire à 10% présente de vrai risque en termes de protection et de pouvoir d'achat.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-266
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 2

Supprimer les alinéas 130 à 177

OBJET

Cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, horaires individualisés et récupération des heures perdues.

La nouvelle architecture du Code du travail en trois niveaux préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes au détriment des droits des salariés.

Loin de simplifier le code du travail, la réécriture proposée alourdit les textes actuellement en vigueur et remet en cause les protections collectives avec la primauté des accords d'entreprises.

Pour ces raisons nous demandons la suppression de ces dispositions.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et MM. GODEFROY et CABANEL

ARTICLE 2

I. – À l’alinéa 137, substituer aux mots :

« trois ans »

les mots :

« un an ».

II. – En conséquence, à l’alinéa 139, supprimer les mots :

« ou supérieure ».

III. – En conséquence, après le mot : « an », supprimer la fin de l’alinéa 145.

IV. – En conséquence, supprimer la première phrase de l’alinéa 150.

OBJET

C’est dans le cadre de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qu’a été adoptée la disposition prévoyant qu’un accord collectif d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d’aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l’année.

Selon une enquête de la DARES éditée en 2011, près de 14 % des heures supplémentaires effectuées en 2009 n’ont pas été rémunérées ou compensées.

Le présent alinéa 135 prévoit un dispositif d’aménagement avec une période de référence maximale portée à trois années au lieu d’une. Ce temps de référence porté à 3 ans apparaît donc préjudiciable pour le salarié comme pour l’employeur et porteur d’un risque contentieux, la période annuelle étant suffisante pour répondre à l’objectif de souplesse et de flexibilité.

Cet amendement vise donc à rétablir une période de référence au plus égale à l’année.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-233
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et M. CABANEL

ARTICLE 2

Rédiger ainsi l'alinéa 154 :

« Art. L. 3121-43. – A défaut d'accord mentionné à l'article L. 3121-42, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines, dans la limite de quatre semaines »

OBJET

L'extension du pouvoir unilatéral de l'employeur sur la répartition de la durée de travail sur plusieurs semaines n'est pas souhaitable. Le traitement différencié selon la taille de l'entreprise est arbitraire et risquerait d'entraîner des disparités de garanties entre les salariés des petites entreprises et ceux des grandes.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-49
----	--------

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. MOUILLER

ARTICLE 2

I. – Alinéa 154

Remplacer le mot :

« neuf »

par le mot :

« douze ».

II. – En conséquence, alinéa 137:

Remplacer le mot :

« neuf »

par le mot :

« douze ».

OBJET

Cet amendement vise à prévoir une répartition de la durée du travail sur 12 semaines.



A M E N D E M E N T

présenté par
M. CHASSEING

ARTICLE 2

Alinéa 154

Remplacer le mot :

"neuf"

Par le mot :

"seize"

OBJET

Les TPE/PME, en particulier les 1 535 000 employant moins de 50 salariés, ont un besoin vital de souplesse, notamment en matière de durée et d'organisation du temps de travail.

La possibilité de mettre en place une répartition de la durée du travail dépassant nettement la semaine constitue un des éléments de cette souplesse.

Dans ce cadre, il faut que la « plage » dans laquelle se fait la répartition de la durée du travail soit significative.

C'est ce à quoi vise le présent amendement qui reprend les dispositions de la version initiale du projet de loi en portant la durée maximale de la période pendant laquelle se fait la répartition de la durée du travail de neuf semaines à seize semaines.

Par ailleurs, ce dispositif doit fonctionner sans lourdeur et complexité excessives. Il n'est donc pas nécessaire qu'un décret précise les conditions de cette répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.

Le présent amendement supprime donc la nécessité d'un tel décret.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-267
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 2

Supprimer les alinéas 177 à 228

OBJET

Cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives aux conventions de forfaits

La nouvelle architecture du Code du travail en trois niveaux préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes au détriment des droits des salariés.

Loin de simplifier le code du travail, la réécriture proposée alourdit les textes actuellement en vigueur et remet en cause les protections collectives avec la primauté des accords d'entreprises.

Pour ces raisons nous demandons la suppression de ces dispositions.



A M E N D E M E N T

présenté par
M. CHASSEING

ARTICLE 2

Après l'alinéa 198

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'employeur a fixé des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect des repos quotidien et hebdomadaire et des congés du salarié, sa responsabilité ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a, de sa propre initiative, pas bénéficié de ces repos ou congés ».

OBJET

La version initiale du projet de loi prévoyait qu'en matière de forfaits jours, dans le cas où l'employeur avait respecté des conditions précises (échéances et charge de travail compatibles avec le respect des repos quotidien et hebdomadaire et des congés du salarié), sa responsabilité ne pouvait être engagée au seul motif que le salarié n'avait, de sa propre initiative, pas bénéficié de ces repos ou congés.

Un tel dispositif paraissait à la fois cohérent et équitable.

Il n'y a donc pas de raison qu'il soit remis en cause.

Le présent amendement vise à revenir à la rédaction figurant initialement dans le projet de loi.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-234
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et MM. GODEFROY et CABANEL

ARTICLE 2

Après l'alinéa 225, insérer l'alinéa suivant :

« Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification. »

OBJET

Il s'agit de renforcer les garanties proposées par le texte dans le cas d'un recours à un forfait-jours : un entretien annuel et un « contrôle » de la charge de travail ne semblent pas suffisants pour éviter les dérives de la part de l'employeur.

Cet amendement reprend un article du code du travail actuellement en vigueur et permet d'ouvrir le droit à une indemnité pour le salariés en cas d'utilisation abusive du forfait jour.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-268
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 2

Supprimer les alinéas 228 à 241

OBJET

Amendement de coordination de suppression des dispositions d'application.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-269
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 2

Supprimer les alinéas 241 à 300

OBJET

Cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives au travail de nuit.

La nouvelle architecture du Code du travail en trois niveaux préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes au détriment des droits des salariés.

Loin de simplifier le code du travail, la réécriture proposée alourdit les textes actuellement en vigueur et remet en cause les protections collectives avec la primauté des accords d'entreprises.

Pour ces raisons nous demandons la suppression de ces dispositions.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-292
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. LABAZÉE, DURAIN et GODEFROY, Mme BONNEFOY, MM. CABANEL et DURAN,
Mme GHALI, M. GORCE, Mmes JOURDA et LIENEMANN, MM. MARIE et MONTAUGÉ et
Mme YONNET

ARTICLE 2

À l'alinéa 257 :

Remplacer les mots *"ou lorsqu'il est fait application des articles L. 3132-16 à L. 3132-19."*

par les mots *"ou lorsqu'il a travaillé, sous forme de repos compensateur et de la majoration des heures travaillées de nuit. Le taux de majoration ne peut être inférieur à 25 %."*

OBJET

Le travail de nuit, auquel le recours doit être exceptionnel, représente une contrainte importante pour la vie des salariés. Il convient donc de prendre en compte ce facteur de contrainte et de rendre obligatoire l'instauration d'une majoration des heures travaillées de nuit. Le taux de 25 % de majoration permet ainsi une réelle reconnaissance de la valeur du travail de nuit et de son impact sur les conditions de vie et de santé des salariés.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-249
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et MM. GODEFROY et CABANEL

ARTICLE 2

Rédiger ainsi l'alinéa 263 :

« Article L. 3122-11 – Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'État. »

OBJET

Dans sa rédaction initiale, cet alinéa faisait disparaître la régularité de la surveillance médicale des salariés travaillant de nuit.

Il s'agit, par cet amendement, de revenir à la législation existante et donc de permettre un suivi médical sérieux et effectif des salariés travaillant de nuit.

Travailler de nuit constitue un véritable danger pour la santé des travailleurs, il est donc malvenu de diminuer le suivi médical des salariés qui travaillent de nuit.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-322
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes D. GILLOT et CAMPION

ARTICLE 2

Alinéa 264

Après le mot :

personne

Insérer les mots :

malade chronique, handicapée ou

OBJET

Un salarié peut refuser de travailler la nuit si c'est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante.

Cet amendement vise à permettre aux travailleurs qui prennent en charge une personne handicapée ou malade chronique de refuser de travailler la nuit sans que cela ne constitue une faute ou un motif de licenciement.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-270
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 2

Supprimer les alinéas 300 à 419

OBJET

Cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives au travail à temps partiel.

La nouvelle architecture du Code du travail en trois niveaux préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes au détriment des droits des salariés.

Loin de simplifier le code du travail, la réécriture proposée alourdit les textes actuellement en vigueur et remet en cause les protections collectives avec la primauté des accords d'entreprises.

Pour ces raisons nous demandons la suppression de ces dispositions.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mme LIENEMANN et MM. GODEFROY et CABANEL

ARTICLE 2

À la fin de la seconde phrase de l'alinéa 381, substituer au taux :

« 10 % »

le taux :

« 25 % ».

OBJET

L'ancienne rédaction du code du travail prévoyait, dans son article L. 3123 (alinéas 17, 18 et 19), que les heures complémentaires, en cas de travail à temps partiel, accomplies entre le dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue par le contrat et le tiers de cette durée, donnaient lieu au paiement d'une majoration de 25 % par rapport au tarif horaire de base.

Un accord de branche pouvait moduler, en plus ou en moins, ce taux de majoration des heures complémentaires. En ce cas, le plancher ne pouvait être inférieur à 10 %.

Le dispositif est repris dans les articles L. 3123 21 nouveau et L. 3123 29 nouveau du code du travail, mais de la manière suivante :

- S'il n'y a pas d'accord de branche, le taux de majoration est de 25 % ;
- S'il y a un accord de branche, le taux est librement fixé par l'accord, avec un minimum de 10 %.

Cette nouvelle rédaction est très défavorable aux salariés à temps partiel dont 80 % sont des femmes.

En effet, dans l'ancien état du droit, la modulation à la baisse était une exception par rapport à la norme de 25 %. Avec la rédaction actuelle, la norme pour l'accord de branche devient 10 % .

Il y a donc un risque pour que, après le vote de la loi, le taux de rémunération des heures complémentaires s'éteignant entre 10 % et 1/3 du temps de travail prévu au contrat se mettent à diminuer.

Pour éviter ce désajustement, l'amendement a pour objet de ramener la majoration minimale de l'heure complémentaire dans les accords de branche à 25 %.

Cet amendement n'ayant pas d'effets rétroactifs, les accords de branche conclus actuellement avec un taux inférieur à 25 % pourront subsister jusqu'à leur renégociation ; en revanche, les accords à venir n'auront aucune incitation légale à s'aligner sur le taux de 10 %.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-271
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 2

Supprimer les alinéas 419 à 445

OBJET

Cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives au travail intermittent.

La nouvelle architecture du Code du travail en trois niveaux préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes au détriment des droits des salariés.

Loin de simplifier le code du travail, la réécriture proposée alourdit les textes actuellement en vigueur et remet en cause les protections collectives avec la primauté des accords d'entreprises.

Pour ces raisons nous demandons la suppression de ces dispositions.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-272
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 2

Supprimer les alinéas 445 à 461

OBJET

Cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives au repos quotidien.

La nouvelle architecture du Code du travail en trois niveaux préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes au détriment des droits des salariés.

Loin de simplifier le code du travail, la réécriture proposée alourdit les textes actuellement en vigueur et remet en cause les protections collectives avec la primauté des accords d'entreprises.

Pour ces raisons nous demandons la suppression de ces dispositions.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-273
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 2

Supprimer les alinéas 461 à 521

OBJET

Cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives aux jours fériés.

La nouvelle architecture du Code du travail en trois niveaux préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes au détriment des droits des salariés.

Loin de simplifier le code du travail, la réécriture proposée alourdit les textes actuellement en vigueur et remet en cause les protections collectives avec la primauté des accords d'entreprises.

Pour ces raisons nous demandons la suppression de ces dispositions.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-274
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 2

Supprimer les alinéas 521 à 735

OBJET

Cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives aux congés payés.

La nouvelle architecture du Code du travail en trois niveaux préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes au détriment des droits des salariés.

Loin de simplifier le code du travail, la réécriture proposée alourdit les textes actuellement en vigueur et remet en cause les protections collectives avec la primauté des accords d'entreprises.

Pour ces raisons nous demandons la suppression de ces dispositions.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-66
----	--------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. MOUILLER et CALVET, Mmes DI FOLCO, MORHET-RICHAUD et CAYEUX, MM. D. ROBERT, HOUEL, PELLEVAT et BONHOMME, Mme DUCHÊNE, MM. B. FOURNIER et CÉSAR, Mme GARRIAUD-MAYLAM, M. VIAL, Mmes DEROCHE et BILLON, M. REVET, Mme CANAYER, MM. P. LEROY et MORISSET, Mme ESTROSI SASSONE, M. PANUNZI, Mme LOPEZ, MM. KENNEL, PIERRE, GILLES, LEFÈVRE, SAVARY, RAPIN, LONGUET, PILLET, CHAIZE, MASCLLET, LAMÉNIÉ et MANDELLI, Mme HUMMEL et M. CANEVET

ARTICLE 2

Alinéa 526

Après les mots :

L. 1225-37

Insérer les mots :

ou d'une suspension de son contrat de travail du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un handicap

OBJET

Cet amendement vise à améliorer le droit à congé payé pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un handicap.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-68
----	--------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. MOUILLER et CALVET, Mmes DI FOLCO, MORHET-RICHAUD et CAYEUX, MM. D. ROBERT, HOUEL, PELLEVAT et BONHOMME, Mme DUCHÊNE, MM. B. FOURNIER et CÉSAR, Mme GARRIAUD-MAYLAM, M. VIAL, Mmes DEROCHE et BILLON, M. REVET, Mme CANAYER, MM. P. LEROY et MORISSET, Mme ESTROSI SASSONE, MM. RAISON, PERRIN et PANUNZI, Mmes MICOULEAU et LOPEZ, MM. HUSSON, KENNEL, PIERRE, GILLES, LEFÈVRE, SAVARY, RAPIN, LONGUET, PILLET, CHAIZE, MASCLET, LAMÉNIE et MANDELLI, Mme HUMMEL et M. CANEVET

ARTICLE 2

Alinéa 545

Compléter cet alinéa par les mots :

et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il est en situation de handicap

OBJET

Cet amendement vise à octroyer des congés supplémentaires en présence d'un enfant en situation de handicap.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-256
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
Mme GATEL

ARTICLE 2

Alinéa 549

Rédiger ainsi cet alinéa :

« *Art. L. 3141-10* - Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L. 3141-32, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut :»

OBJET

Le présent amendement vise à préserver les modalités particulières en matière de congés pouvant exister, en application de la section 5 du chapitre 1^{er} relatif aux Congés payés, dans les secteurs où des Caisses de congés payés ont été mises en place.

En effet, ces caisses, qui assurent le service des congés dans les professions où, historiquement, la main d'œuvre est plus mobile, doivent respecter des règles particulières, adaptées au secteur concerné et permettant également de garantir un dispositif identique pour toutes les entreprises du secteur et favoriser ainsi la mobilité des salariés au sein du secteur concerné.

A ce titre, il est particulièrement important que toutes les entreprises appliquent la même période annuelle de référence pour le calcul des congés.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-323
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes D. GILLOT et CAMPION

ARTICLE 2

Alinéa 551

Compléter cet alinéa par les mots :

ou du handicap ou de la pénibilité au travail

OBJET

Cet amendement propose de permettre à la négociation collective de majorer la durée de congé en cas de handicap ou de pénibilité au travail, comme c'est le cas en raison de l'âge ou de l'ancienneté.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-52
----	--------

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. MOUILLER

ARTICLE 2

Alinéa 629

Après les mots :

l'indemnité est due

Insérer les mots :

dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié,

OBJET

Cet amendement vise à revenir à la rédaction initiale figurant dans le projet de loi.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. MOILLER

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 2

Après l'article 2

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I. – L'article 81 quater du code général des impôts est ainsi rétabli :

« Art. 81 quater. – I. – Sont exonérés de l'impôt sur le revenu :

« 1° Les salaires versés aux salariés au titre des heures supplémentaires de travail définies à l'article L. 3121-11 du code du travail et, pour les salariés relevant de conventions de forfait annuel en heures prévues à l'article L. 3121-42 du même code, des heures effectuées au-delà de 1 607 heures, ainsi que des heures effectuées en application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 3123-7 du même code. Sont exonérés les salaires versés au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3122-4 dudit code, à l'exception des heures effectuées entre 1 607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.

« L'exonération mentionnée au premier alinéa du présent 1° est également applicable à la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné à l'article L. 3121-44 du même code, à des jours de repos dans les conditions prévues à l'article L. 3121-45 du même code ;

« 2° Les salaires versés aux salariés à temps partiel au titre des heures complémentaires de travail définies au 4° de l'article L. 3123-14, aux articles L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail ;

« 3° Les salaires versés aux salariés par les particuliers employeurs au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ;

« 4° Les salaires versés aux assistants maternels régis par les articles L. 421-1 et suivants et L. 423-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles au titre des heures supplémentaires qu'ils accomplissent au-delà d'une durée hebdomadaire de quarante-cinq heures, ainsi que les salaires qui leur sont versés au titre des heures complémentaires accomplies au sens de la convention collective nationale qui leur est applicable ;

« 5° Les éléments de rémunération versés aux agents publics titulaires ou non titulaires au titre, selon des modalités prévues par décret, des heures supplémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif ;

« 6° Les salaires versés aux autres salariés dont la durée du travail ne relève pas des dispositions du titre II du livre Ier de la troisième partie du code du travail ou du chapitre III du titre Ier du livre VII du code rural et de la pêche maritime au titre, selon des modalités prévues par décret, des heures supplémentaires ou complémentaires de travail qu'ils effectuent ou, dans le cadre de conventions de forfait en jours, les salaires versés en contrepartie des jours de repos auxquels les salariés ont renoncé au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours.

« II. – L'exonération prévue au I s'applique :

« 1° Aux rémunérations mentionnées aux 1° à 4° et au 6° du I et, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, dans la limite :

« a) Des taux prévus par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable ;

« b) À défaut d'une telle convention ou d'un tel accord :

« – pour les heures supplémentaires, des taux de 25 % ou 50 %, selon le cas, prévus au premier alinéa de l'article L. 3121-22 du code du travail ;

« – pour les heures complémentaires, du taux de 25 % ;

« – pour les heures effectuées au-delà de 1 607 heures dans le cadre de la convention de forfait prévue à l'article L. 3121-46 du même code, du taux de 25 % de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait, les heures au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majoration applicables à leur rémunération ;

« 2° À la majoration de salaire versée dans le cadre des conventions de forfait mentionnées au second alinéa du 1° et au 6° du I, dans la limite de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévu dans le forfait, majorée de 25 % ;

« 3° Aux éléments de rémunération mentionnés au 5° du I dans la limite des dispositions applicables aux agents concernés.

« III. – Les I et II sont applicables sous réserve du respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

« Les I et II ne sont pas applicables lorsque les salaires ou éléments de rémunération qui y sont mentionnés se substituent à d'autres éléments de rémunération au sens de l'article 79, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités.

« De même, ils ne sont pas applicables :

« – à la rémunération des heures complémentaires lorsque ces heures sont accomplies de manière régulière au sens de l'article L. 3123-15 du code du travail, sauf si elles sont intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale fixée par décret ;

« – à la rémunération d'heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires sans abaissement, après le 1er octobre 2012, de la limite haute hebdomadaire mentionnée à l'article L. 3122-4 du même code. »

II. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° L'article L. 241-17 est ainsi rétabli :

« Art. L. 241-17. – I. – Toute heure supplémentaire ou complémentaire effectuée, lorsqu'elle entre dans le champ d'application du I de l'article 81 quater du code général des impôts, ouvre droit, dans les conditions et limites fixées par les dispositions du même article, à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à sa rémunération, dans la limite des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi dont le salarié est redevable au titre de cette heure. Un décret détermine le taux de cette réduction.

« Ces dispositions sont applicables aux heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par les salariés relevant des régimes spéciaux mentionnés à l'article L. 711-1 du présent code dans des conditions fixées par décret, compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les personnes relevant de ces régimes et dans la limite mentionnée au premier alinéa.

« II. – La réduction de cotisations salariales de sécurité sociale prévue au I est imputée sur le montant des cotisations salariales de sécurité sociale dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération.

« III. – Le cumul de cette réduction avec l'application de taux réduits en matière de cotisations salariales, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations ou avec l'application d'une autre exonération, totale ou partielle, de cotisations salariales de sécurité sociale ne peut être autorisé que dans des conditions fixées par décret. Ce décret tient compte du niveau des avantages sociaux octroyés aux salariés concernés.

« IV. – Le bénéfice de la réduction est subordonné à la mise à disposition du service des impôts compétent et des agents chargés du contrôle mentionnés à l'article L. 243-7 du présent code et à l'article L. 724-7 du code rural et de la pêche maritime, par l'employeur, d'un document en vue du contrôle des dispositions du présent article dans des conditions fixées par décret. Pour les salaires pour lesquels il est fait usage des dispositifs mentionnés aux articles L. 133-8, L. 133-8-3 et L. 531-8 du présent code, les obligations déclaratives complémentaires sont prévues par décret. » ;

2° L'article L. 241-18 est ainsi rédigé :

« Art. L. 241-18. – I. – Toute heure supplémentaire effectuée par les salariés mentionnés au II de l'article L. 241-13, lorsqu'elle entre dans le champ d'application du I de l'article 81 quater du code général des impôts, ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur d'un montant fixé par décret. Ce montant peut être majoré dans les entreprises employant au plus vingt salariés.

« II. – Une déduction forfaitaire égale à sept fois le montant défini au I est également applicable pour chaque jour de repos auquel renonce un salarié dans les conditions prévues par le second alinéa du 1° du I de l'article 81 quater du même code.

« III. – Le montant mentionné aux I et II est cumulable avec les autres dispositifs d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite des cotisations patronales de sécurité sociale, ainsi que des contributions patronales recouvrées suivant les mêmes règles, restant dues par l'employeur, et, pour le reliquat éventuel, dans la limite des cotisations salariales de sécurité sociale précomptées, au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.

« Il est déduit des sommes devant être versées par les employeurs aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 du présent code et L. 725-3 du code rural et de la pêche maritime.

« Le bénéfice des déductions mentionnées aux I et II est subordonné au respect des conditions prévues au III de l'article 81 quater du code général des impôts.

« Le bénéfice de la majoration mentionnée au I est subordonné au respect des dispositions du règlement (CE) n° 1998/2006 de la Commission du 15 décembre 2006 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité aux aides de minimis.

« IV. – Les employeurs bénéficiant de la déduction forfaitaire se conforment aux obligations déclaratives prévues par le IV de l'article L. 241-17 du présent code. »

III. – Les I et II ci-dessus sont applicables aux rémunérations perçues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1er janvier 2017.

IV. – La perte de recettes résultant pour les organismes de sécurité sociale des I et II ci-dessus est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

V. – La perte de recettes résultant pour l'État des I et II ci-dessus est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

OBJET

Le présent amendement vise à rétablir la défiscalisation des heures supplémentaires

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mmes DEROMEDI et CAYEUX, MM. CHASSEING, de LEGGE, DUFAUT et GREMILLET,
Mme HUMMEL, MM. HUSSON et LAMÉNIE, Mme LOPEZ et MM. MAGRAS, MASCLLET, MAYET,
PELLEVAT, POINTEREAU, D. ROBERT, DOLIGÉ, SOILIHU et JOYANDET

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 2

Après l'article 2

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I. – Après l'article 81 *ter* du code général des impôts, il est rétabli un article 81 *quater* ainsi rédigé :« Art. 81 *quater*. – I. – Sont exonérés de l'impôt sur le revenu :

« 1° Les salaires versés aux salariés au titre des heures supplémentaires de travail définies à l'article L. 3121-11 du code du travail et, pour les salariés relevant de conventions de forfait annuel en heures prévues à l'article L. 3121-42 du même code, des heures effectuées au-delà de 1 607 heures, ainsi que des heures effectuées en application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 3123-7 du même code. Sont exonérés les salaires versés au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3122-4 dudit code, à l'exception des heures effectuées entre 1 607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.

« L'exonération mentionnée au premier alinéa du présent 1° est également applicable à la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné à l'article L. 3121-44 du même code, à des jours de repos dans les conditions prévues à l'article L. 3121-45 du même code ;

« 2° Les salaires versés aux salariés à temps partiel au titre des heures complémentaires de travail définies au 4° de l'article L. 3123-14, aux articles L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail ;

« 3° Les salaires versés aux salariés par les particuliers employeurs au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ;

« 4° Les salaires versés aux assistants maternels régis par les articles L. 421-1 et suivants et L. 423-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles au titre des heures supplémentaires qu'ils accomplissent au-delà d'une durée hebdomadaire de quarante-cinq heures, ainsi que les salaires qui leur sont versés au titre des heures complémentaires accomplies au sens de la convention collective nationale qui leur est applicable ;

« 5° Les éléments de rémunération versés aux agents publics titulaires ou non titulaires au titre, selon des modalités prévues par décret, des heures supplémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif ;

« 6° Les salaires versés aux autres salariés dont la durée du travail ne relève pas des dispositions du titre II du livre Ier de la troisième partie du code du travail ou du chapitre III du titre Ier du livre VII du code rural et de la pêche maritime au titre, selon des modalités prévues par décret, des heures supplémentaires ou complémentaires de travail qu'ils effectuent ou, dans le cadre de conventions de forfait en jours, les salaires versés en contrepartie des jours de repos auxquels les salariés ont renoncé au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours.

« II. – L'exonération prévue au I s'applique :

« 1° Aux rémunérations mentionnées aux 1° à 4° et au 6° du I et, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, dans la limite :

« a) Des taux prévus par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable ;

« b) À défaut d'une telle convention ou d'un tel accord :

« – pour les heures supplémentaires, des taux de 25 % ou 50 %, selon le cas, prévus au premier alinéa de l'article L. 3121-22 du code du travail ;

« – pour les heures complémentaires, du taux de 25 % ;

« – pour les heures effectuées au-delà de 1 607 heures dans le cadre de la convention de forfait prévue à l'article L. 3121-46 du même code, du taux de 25 % de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la

rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait, les heures au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majoration applicables à leur rémunération ;

« 2° À la majoration de salaire versée dans le cadre des conventions de forfait mentionnées au second alinéa du 1° et au 6° du I, dans la limite de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévu dans le forfait, majorée de 25 % ;

« 3° Aux éléments de rémunération mentionnés au 5° du I dans la limite des dispositions applicables aux agents concernés.

« III. – Les I et II sont applicables sous réserve du respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

« Les I et II ne sont pas applicables lorsque les salaires ou éléments de rémunération qui y sont mentionnés se substituent à d'autres éléments de rémunération au sens de l'article 79, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités.

« De même, ils ne sont pas applicables :

« – à la rémunération des heures complémentaires lorsque ces heures sont accomplies de manière régulière au sens de l'article L. 3123-15 du code du travail, sauf si elles sont intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale fixée par décret ;

« – à la rémunération d'heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires sans abaissement, après le 1^{er} octobre 2012, de la limite haute hebdomadaire mentionnée à l'article L. 3122-4 du même code. ».

II. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° L'article L. 241-17 est ainsi rétabli :

« *Art. L. 241-17.* – I. – Toute heure supplémentaire ou complémentaire effectuée, lorsqu'elle entre dans le champ d'application du I de l'article 81 quater du code général des impôts, ouvre droit, dans les conditions et limites fixées par les dispositions du même article, à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à sa rémunération, dans la limite des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi dont le salarié est redevable au titre de cette heure. Un décret détermine le taux de cette réduction.

« Ces dispositions sont applicables aux heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par les salariés relevant des régimes spéciaux mentionnés à l'article L. 711-1 du présent code dans des conditions fixées par décret, compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les personnes relevant de ces régimes et dans la limite mentionnée au premier alinéa.

« II. – La réduction de cotisations salariales de sécurité sociale prévue au I est imputée sur le montant des cotisations salariales de sécurité sociale dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire et ne peut dépasser ce montant.

« III. – Le cumul de cette réduction avec l'application de taux réduits en matière de cotisations salariales, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations ou avec l'application d'une autre exonération, totale ou partielle, de cotisations salariales de sécurité sociale ne peut être autorisé que dans des conditions fixées par décret. Ce décret tient compte du niveau des avantages sociaux octroyés aux salariés concernés.

« IV. – Le bénéfice de la réduction est subordonné à la mise à disposition du service des impôts compétent et des agents chargés du contrôle mentionnés à l'article L. 243-7 du présent code et à l'article L. 724-7 du code rural et de la pêche maritime, par l'employeur, d'un document en vue du contrôle des dispositions du présent article dans des conditions fixées par décret. Pour les salaires pour lesquels il est fait usage des dispositifs mentionnés aux articles L. 133-8, L. 133-8-3 et L. 531-8 du présent code, les obligations déclaratives complémentaires sont prévues par décret. » ;

2° L'article L. 241-18 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 241-18.* – I. – Toute heure supplémentaire effectuée par les salariés mentionnés au II de l'article L. 241-13, lorsqu'elle entre dans le champ d'application du I de l'article 81 quater du code général des impôts, ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur d'un montant fixé par décret. Ce montant peut être majoré dans les entreprises employant au plus vingt salariés.

« II. – Une déduction forfaitaire égale à sept fois le montant défini au I est également applicable pour chaque jour de repos auquel renonce un salarié dans les conditions prévues par le second alinéa du 1° du I de l'article 81 quater du même code.

« III. – Le montant mentionné aux I et II est cumulable avec les autres dispositifs d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite des cotisations patronales de sécurité sociale, ainsi que des contributions patronales recouvrées suivant les mêmes règles, restant dues par l'employeur, et, pour le reliquat éventuel, dans la limite des cotisations salariales de sécurité sociale précomptées, au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.

« Il est déduit des sommes devant être versées par les employeurs aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 du présent code et L. 725-3 du code rural et de la pêche maritime.

« Le bénéfice des déductions mentionnées aux I et II est subordonné au respect des conditions prévues au III de l'article 81 quater du code général des impôts.

« Le bénéfice de la majoration mentionnée au I est subordonné au respect des dispositions du règlement (CE) n° 1998/2006 de la Commission du 15 décembre 2006 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité aux aides de minimis.

« IV. – Les employeurs bénéficiant de la déduction forfaitaire se conforment aux obligations déclaratives prévues par le IV de l'article L. 241-17 du présent code. »

III. – Les I et II ci-dessus sont applicables aux rémunérations perçues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1er janvier 2017.

IV. – La perte de recettes résultant pour les organismes de sécurité sociale des I et II ci-dessus est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

V. – La perte de recettes résultant pour l'État des I et II ci-dessus est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

OBJET

Le présent amendement vise à rétablir la défiscalisation des heures supplémentaires en reprenant le dispositif antérieur à la loi n°2012-958 du 16 août 2012.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mme DESEYNE, MM. VASPART et DANESI, Mmes DUCHÊNE, DEROMEDI et GRUNY, MM. RAISON et PERRIN, Mme LOPEZ, M. HOUEL, Mme LAMURE, MM. de RAINCOURT, DOLIGÉ et CHARON, Mme MORHET-RICHAUD et MM. JOYANDET et COMMEINHES

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 2

Après l'article 2

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Après le 38° de l'article 81 du code général des impôts, il est ajouté un 39° ainsi rédigé :

I.- « Sont affranchis de l'impôt :

1) Les salaires versés au titre des heures supplémentaires de travail définies à l'article L 3121-11 du code du travail et, pour les salariés relevant de conventions de forfait annuel en heures prévues à l'article L 3121-42 du code du travail, des heures effectuées au-delà de 1607 heures, ainsi que des heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L 3113-7 du même code . Sont exonérés les salaires versés au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L 3122-4 du même code, à l'exception des heures effectuées entre 1607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure ;

2) Les salaires versés aux salariés à temps partiel au titre des heures complémentaires de travail définies au 4° de l'article L 3123-14, aux articles L 3123-17 et L 3123-18 du code du travail.

L'exonération d'impôt s'applique aux rémunérations citées ci-dessus en ce qui concerne la majoration salariale correspondante dans la limite :

a) Des taux prévus par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable ;

b) A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord pour les heures supplémentaires, des taux de 25 % et de 50 %, selon le cas, prévus au premier alinéa de l'article L 3122-22 du code du travail ;

- Pour les heures complémentaires du taux de 25 % ;

- Pour les heures effectuées au-delà de 1607 heures dans le cadre de convention de forfait prévue à l'article L 3121-46 du code du travail ; du taux de 25 % de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait , les heures au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majoration applicables à leur rémunération ;

A la majoration de salaire versée dans le cadre des conventions de forfait mentionnées au second alinéa du 1° du I et au 6° du I, dans la limite de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévus dans le forfait , majorée de 25 % ."

II.- La perte de recettes résultant pour l'Etat du I ci-dessus est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 575 et 575A du code général des impôts.

OBJET

Toute heure réalisée au-delà de la durée légale du travail telle que déterminée par la législation relative au travail comme des heures supplémentaires ou complémentaires ouvre droit à une exonération de l'impôt sur le revenu.

Cette mesure a pour objectif de permettre, d'une part aux entreprises de répondre aux demandes du marché par l'adaptation du volume des heures de travail appliquées dans l'entreprise, et d'autre part d'offrir aux salariés une garantie d'augmentation réelle de leurs revenus.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-297
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme DEROCHE, MM. RETAILLEAU, ALLIZARD, G. BAILLY, BAROIN, BAS, BIGNON, BIZET, BONHOMME, BOUCHET, BUFFET, CALVET et CAMBON, Mme CANAYER, MM. CANTEGRIT et CARDOUX, Mme CAYEUX, M. CÉSAR, Mme CHAIN-LARCHÉ, MM. CHAIZE, CHARON, CHASSEING, CHATILLON, CORNU, DALLIER, DANESI, DARNAUD et DASSAULT, Mmes DEBRÉ, DEROMEDI, DES ESGAULX, DESEYNE et DI FOLCO, M. DOLIGÉ, Mme DURANTON, M. EMORINE, Mme ESTROSI SASSONE, MM. FALCO, B. FOURNIER, J.P. FOURNIER, FRASSA, GENEST et GILLES, Mme GIUDICELLI, MM. GOURNAC, GRAND, GREMILLET, GROSDIDIER et GROSPERRIN, Mme GRUNY, MM. GUENÉ, HOUEL, HOUPERT, HURÉ et HUSSON, Mme IMBERT, MM. KAROUTCHI et LAMÉNIE, Mme LAMURE, MM. D. LAURENT, LEFÈVRE, de LEGGE, LELEUX, LENOIR, P. LEROY, LONGUET, MALHURET, MANDELLI, A. MARC, MASCLET et MAYET, Mmes MICOULEAU et MORHET-RICHAUD, MM. MORISSET, MOUILLER, NÈGRE, de NICOLAY, NOUGEIN, PANUNZI, PAUL, PELLELAT, PERRIN, PIERRE, PINTON et POINTEREAU, Mme PRIMAS et MM. de RAINCOURT, RAISON, RAPIN, REICHARDT, REVET, SAVARY, SAVIN, TRILLARD, VASPART, VASSELLE, VENDEGOU, VIAL et VOGEL

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 2

Après l'article 2

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Les articles L.3123-14-10 à L.3123-14-6 du code du travail sont abrogés.

OBJET

Fixer la durée hebdomadaire minimale du travail à 24 heures par semaine ne correspond pas à la réalité économique de certains secteurs d'activité. Même si cette disposition, introduite dans la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, a été assouplie depuis son entrée en vigueur, cet amendement va plus loin en supprimant ce non-sens économique.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mme DESEYNE, M. VASPART, Mmes DEROMEDI et LOPEZ, M. HOUEL, Mme LAMURE, MM. de RAINCOURT, DOLIGÉ et CHARON, Mme MORHET-RICHAUD et M. COMMEINHES

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 2

Après l'article 2

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Le II de l'article L.3132-25-3 du code du travail est modifié comme suit :

- Aux 5^{ème} et 6^{ème} alinéas du II de l'article, le mot « onze » est remplacé par le mot « cinquante » ;
- L'alinéa suivant est ajouté :

Dans la situation visée aux deux alinéas précédents, les salariés privés de repos dominical bénéficient d'une rémunération majorée d'au moins 30% par rapport à la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

OBJET

L'entrée en vigueur des dispositions de la loi du 6 août 2015 relative aux dérogations au repos dominical peine à produire des effets. Les accords collectifs signés sont peu nombreux et seule une dynamique d'ouverture permettrait de les rendre plus nombreux. Aussi, il est opportun de permettre à un plus grand nombre d'établissements de bénéficier d'une dérogation au repos dominical sans que l'absence d'accord collectif ne constitue un blocage. Le rehaussement de 11 à 50 salariés du seuil du nombre de salariés en-deçà duquel cette faculté est ouverte va dans ce sens. Une majoration de rémunération est dans ce cas garantie de même niveau que celle applicable dans les commerces de détail alimentaires.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-47
----	--------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. MOUILLER

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 2

Après l'article 2

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est supprimé.

II. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

III. – La perte de recettes pour les collectivités territoriales est compensée à due concurrence par la majoration de la dotation globale de fonctionnement et, corrélativement pour l'État, par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

OBJET

De nombreuses collectivités territoriales ont recours aujourd'hui à une disposition de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 qui leur permet de réduire le temps de travail de leurs agents à moins de 35 heures.

Or, dans un contexte de tension des finances publiques, la hausse du temps de travail dans la fonction publique s'avère plus que jamais nécessaire. Partant de ce constat, cet amendement constitue un préalable indispensable à une révision globale de la durée du temps de travail dans la fonction publique.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-275
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 3

Supprimer cet article.

OBJET

Cet article réécrit toute la partie du code du travail relative aux différents congés selon une architecture à trois niveaux qui préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes.

Ainsi, ce n'est qu'en l'absence d'accord collectif d'entreprise que des règles légales supplétives viendraient s'appliquer. Comme pour la partie sur le temps de travail, la primauté de l'accord collectif d'entreprise va remettre en cause les protections des salariés garanties jusqu'à présent par la loi.

Pour ces raisons, les auteurs de cet amendement souhaitent la suppression de cet article.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-69
----	--------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. MOUILLER et CALVET, Mmes DI FOLCO, MORHET-RICHAUD et CAYEUX, MM. D. ROBERT, HOUEL, PELLEVAT et BONHOMME, Mme DUCHÊNE, MM. B. FOURNIER et CÉSAR, Mme GARRIAUD-MAYLAM, M. VIAL, Mmes DEROCHE et BILLON, M. REVET, Mme CANAYER, MM. P. LEROY et MORISSET, Mme ESTROSI SASSONE, MM. RAISON, PERRIN, KENNEL, PIERRE, GILLES, SAVARY, LONGUET, CHAIZE, MASCLET, LAMÉNIE et MANDELLI, Mme HUMMEL et M. CANEVET

ARTICLE 3

Après l'alinéa 13

Insérer un alinéa ainsi rédigé

« 5° Pour l'annonce d'un handicap chez un enfant.

OBJET

Quand dans une famille, on annonce un handicap survenu chez un enfant soit par maladie soit suite à un accident, celle-ci, déstabilisée par une telle annonce, a besoin de temps pour appréhender cette situation douloureuse et éventuellement prendre des dispositions pour la vie future de l'enfant.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes D. GILLOT et CAMPION

ARTICLE 3

I. Après l'alinéa 13

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

.... – Pour l'annonce d'un handicap chez l'enfant

II. Après l'alinéa 24

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

.... – Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant

III. Après l'alinéa 32

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

.... – Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant

OBJET

Le salarié a droit, sur justification, à des congés supplémentaires pour permettre une bonne articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

Or, l'annonce d'un handicap chez un enfant oblige généralement les parents à revoir l'organisation du foyer familial car la charge de l'enfant contraint la vie professionnelle.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-356
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. CHASSEING

ARTICLE 3

Supprimer l'alinéa 16

OBJET

Le nouvel article L. 3142-3 du Code du Travail prévoit qu'en cas de différend avec l'employeur en matière de congés pour événements familiaux, le salarié a la possibilité de contester directement le refus de l'employeur devant le conseil de prud'hommes statuant en la forme de référés.

Cette disposition risque d'engendrer une nouvelle source de contentieux.

Il convient donc de la supprimer.

C'est ce à quoi vise le présent amendement.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-218
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
Mme DOINEAU

ARTICLE 3

Aux alinéas 19,51,97,158 ,184,199,221,246,270,291,337

Remplacer les mots:

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut un accord de branche
par les mots:

Un accord de branche ou le cas échéant si fixé par ledit accord de branche, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

OBJET

Dans les TPE/PME, qui se caractérisent notamment par l'absence de secteur tertiaire d'entreprise, l'application directe d'un accord de branche constitue une réelle sécurité juridique. Elle n'expose pas les petites entreprises au contentieux, à l'inverse du recours au mandatement syndical par lequel elles seraient livrées à elles-mêmes.

L'accord de branche signé à un niveau supérieur à celui de l'accord d'entreprise a pour objet de garantir une égalité de traitement à des salariés exerçant les mêmes métiers et d'éviter ainsi une concurrence déloyale entre les entreprises par le biais d'un dumping social.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-332
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. DESESSARD, Mme ARCHIMBAUD
et les membres du Groupe écologiste

ARTICLE 3

I. - Alinéa 19

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche détermine
par les mots :

un accord de branche et si celui-ci le prévoit, une convention ou un accord d'entreprise déterminent

II. - En conséquence, alinéas 51, 97, 126, 152, 167, 189, 214, 238, 259, 305 et 349

Procéder au même remplacement dans ces alinéas.

OBJET

La nouvelle architecture du code du travail prévoit que l'accord d'établissement ou d'entreprise peut s'appliquer même s'il est moins favorable au salarié. Cette architecture s'applique notamment à l'article 3 qui a trait d'une part, aux congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et, d'autre part, aux congés pour engagement associatif, politique ou militant. Ces congés revêtent d'une importance primordiale pour l'épanouissement du salarié et aussi pour le développement d'une société civile active.

Au regard de cette importance, les auteurs de cet amendement considèrent que seul l'accord de branche peut prévoir une dérogation par accord d'entreprise.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-122
----	---------

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. TOURENNE et VAUGRENARD

ARTICLE 3

A l'article 3, « Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective », 5e ;24e alinéa

Modifier :« Deux jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur » Par« trois jours » :

OBJET

Il s'agit avec cet amendement de mettre en conformité avec la réalité les délais pratiques des obsèques.En effet, le délai minimum entre le moment du décès et celui de l'enterrement est de trois jours.Il est dès lors légitime d'accorder aux proches mentionnés dans l'article, qui gèrent les démarches, de pouvoir être présent afin de procéder à toutes les formalités administratives et affectives.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-70
----	--------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. MOUILLER et CALVET, Mmes DI FOLCO, MORHET-RICHAUD et CAYEUX, MM. D. ROBERT, HOUEL, PELLEVAT et BONHOMME, Mme DUCHÊNE, MM. B. FOURNIER et CÉSAR, Mme GARRIAUD-MAYLAM, M. VIAL, Mmes DEROCHE et BILLON, M. REVET, Mme CANAYER, MM. P. LEROY et MORISSET, Mme ESTROSI SASSONE, MM. CHASSEING, RAISON, PERRIN, PANUNZI, KENNEL, PIERRE, GILLES, SAVARY, LONGUET, CHAIZE, MASCLET, LAMÉНИЕ et MANDELLI, Mme HUMMEL et M. CANEVET

ARTICLE 3

Article 3

Après l'alinéa 24

Insérer un alinéa ainsi rédigé

« 6° Trois jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

OBJET

Quand dans une famille, on annonce un handicap survenu chez un enfant soit par maladie soit suite à un accident, celle-ci, déstabilisée par une telle annonce, a besoin de temps pour appréhender cette situation douloureuse et éventuellement prendre des dispositions pour la vie future de l'enfant.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-71
----	--------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. MOUILLER et CALVET, Mmes DI FOLCO, MORHET-RICHAUD et CAYEUX, MM. D. ROBERT, HOUEL, PELLEVAT et BONHOMME, Mme DUCHÊNE, MM. B. FOURNIER et CÉSAR, Mme GARRIAUD-MAYLAM, M. VIAL, Mmes DEROCHE et BILLON, M. REVET, Mme CANAYER, MM. P. LEROY et MORISSET, Mme ESTROSI SASSONE, MM. CHASSEING, RAISON, PERRIN, KENNEL, PIERRE, GILLES, LEFÈVRE, SAVARY, LONGUET, CHAIZE, MASCLET, LAMÉNIÉ et MANDELLI, Mme HUMMEL et M. CANEVET

ARTICLE 3

Après l'alinéa 32

Insérer un alinéa ainsi rédigé

« 6° Trois jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

OBJET

Quand dans une famille, on annonce un handicap survenu chez un enfant soit par maladie soit suite à un accident, celle-ci, déstabilisée par une telle annonce, a besoin de temps pour appréhender cette situation douloureuse et éventuellement prendre des dispositions pour la vie future de l'enfant.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-357
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. CHASSEING

ARTICLE 3

Après l'alinéa 311

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« *Art. L. 3142-107.* – Quand un salarié reprend son entreprise, les actions d'accompagnement réalisées par le dirigeant qui lui a cédé son entreprise ne peuvent entraîner, pour ce dirigeant, sa requalification en tant que salarié dans les trois années suivant la reprise. ».

OBJET

Quand un dirigeant d'entreprise cède son entreprise à l'un de ses salariés, il accomplit souvent des actions d'accompagnement pour assurer la pérennité de l'entreprise, souvent pendant une période limitée dans le temps.

Il serait paradoxal que ces actions, qui visent à assurer la continuité de l'entreprise, puissent se retourner contre lui en lui attribuant un statut de salarié qui ne correspond pas à la réalité.

Le présent amendement vise donc à supprimer cette possibilité de requalification pendant une période de « transition ».



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-276
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 4

Supprimer cet article.

OBJET

Cet article réécrit toute la partie du code du travail relative au compte épargne-temps selon une architecture à trois niveaux qui préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes. Sous couvert de simplification, cette réécriture remet en cause les protections des salariés garanties jusqu'à présent par la loi.

Les auteurs de cet amendement souhaitent donc la suppression de cette disposition.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-237
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et M. CABANEL

ARTICLE 4

I. – À l’alinéa 6, après la première occurrence du mot :

« accord »,

insérer les mots :

« de branche ou ».

II. – En conséquence, au même alinéa, supprimer les mots :

« ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche ».

OBJET

S’agissant du Compte Epargne-Temps (CET), on ne comprend pas la volonté d’écarter l’application du principe de faveur. La convention ou accord de branche ne saurait donc avoir valeur subsidiaire.



A M E N D E M E N T

présenté par

M. NÈGRE

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 6

Après l'article 6

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Après l'article L. 441-3 alinéa 3 du Code de commerce, est inséré l'alinéa suivant :

« PAR DEROGATION AU PRECEDENT ALINEA, LE COMMISSIONNAIRE DE TRANSPORT PEUT FACTURER FORFAITAIREMENT SA PRESTATION ».

OBJET

Par analogie avec les textes existant en transport routier, les cocontractants des bateliers doivent s'efforcer de ne pas méconnaître les dispositions de la Directive précitée et de son annexe. Parmi ces cocontractants, figurent des intermédiaires dont le commissionnaire de transport. Lié à son client, dit commettant, par un contrat de commission, il est légalement défini comme celui qui **organise**, en son nom et pour compte d'autrui, le déplacement avec libre choix du mode (article L. 1411-1 du Code des transports).

L'unique objet de leur prestation portant sur l'organisation du transport avec entière latitude quant aux voies et moyens, les commissionnaires facturent traditionnellement au « forfait ». Source indirecte du droit, cet usage constitue pour les magistrats un critère subsidiaire de qualification lorsqu'ils ne peuvent déterminer s'ils sont en présence d'un contrat de transport ou d'un contrat de commission. En témoigne une jurisprudence constante. Etant nombreux à utiliser le mode fluvial qu'ils entendent promouvoir, les commissionnaires français souhaitent, par souci de sécurité juridique, que soit clairement affirmé leur droit à facturer leur prestation sous forme de forfait.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mme LAMURE, M. RETAILLEAU, Mme DEROCHE, MM. ALLIZARD, G. BAILLY, BAROIN, BAS, BIGNON, BIZET, BONHOMME, BOUCHET, BUFFET, CALVET et CAMBON, Mme CANAYER, MM. CANTEGRIT et CARDOUX, Mme CAYEUX, M. CÉSAR, Mme CHAIN-LARCHÉ, MM. CHAIZE, CHARON, CHASSEING, CHATILLON, CORNU, DALLIER, DANESI, DARNAUD et DASSAULT, Mmes DEBRÉ, DEROMEDI, DES ESGAULX, DESEYNE et DI FOLCO, M. DOLIGÉ, Mmes DUCHÊNE et DURANTON, M. EMORINE, Mme ESTROSI SASSONE, MM. FALCO, B. FOURNIER, J.P. FOURNIER, FRASSA, GENEST et GILLES, Mme GIUDICELLI, MM. GOURNAC, GRAND, GREMILLET, GROSDIDIER et GROSPERRIN, Mme GRUNY, MM. GUENÉ, HOUEL, HOUPERT, HURÉ et HUSSON, Mme IMBERT, MM. KAROUTCHI, LAMÉNIE, D. LAURENT, LEFÈVRE, de LEGGE, LELEUX, LENOIR, P. LEROY, LONGUET, MALHURET, MANDELLI, A. MARC, MASCLÉ et MAYET, Mmes MICOULEAU et MORHET-RICHAUD, MM. MORISSET, MOUILLER, NÈGRE, de NICOLAY, NOUGEIN, PANUNZI, PAUL, PELLELAT, PERRIN, PIERRE, PINTAT, PINTON et POINTEREAU, Mme PRIMAS et MM. de RAINCOURT, RAISON, RAPIN, REICHARDT, REVET, SAVARY, SAVIN, TRILLARD, VASPART, VASSELLE, VENDEGOU, VIAL et VOGEL

ARTICLE ADDITIONNEL AVANT L'ARTICLE 7Avant l'article 7

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Aux articles L. 2143-3, L. 2143-6, L. 2322-1 à L. 2322-4, L. 2313-7, L. 2313-7-1, L. 2313-8, L. 4611-1 à L. 4611-6 du code du travail, le chiffre : « cinquante » est remplacé par le chiffre : « cent ».

OBJET

Cet amendement vise à lisser les effets de seuil dont sont victimes les entreprises qui se développent en raison la forte hausse de leurs obligations en matière sociale lorsqu'elles passent de quarante-neuf à cinquante salariés. Il y a près d'une quarantaine d'obligations nouvelles pour l'entreprise en cas de franchissement de ce seuil : c'est pourquoi beaucoup de chefs d'entreprise renoncent à embaucher.

Parmi ces obligations nouvelles, figurent la création du comité d'entreprise, du CHSCT, la désignation d'un délégué syndical, l'obligation de négocier sur plusieurs sujets dans l'année.... Sans supprimer ce seuil de 50 salariés, il s'agit donc de le simplifier pour ne pas freiner les embauches.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-277
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 7

Supprimer cet article.

OBJET

Alors que le droit du travail actuel prévoit que les conventions et accords collectifs sont conclus pour une durée indéterminée, cet article instaure par défaut une durée maximum de validité de 5 ans.

Dans un contexte économique où le rapport de forces est défavorable aux salariés, il s'agit là disposition régressive pour les salarié-e-s, puisque tous les 5 ans les accords signés pourront être remis en cause par des dispositions moins favorables.

Les auteurs de cet amendement souhaitent la suppression de cet article.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-316
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. DURAIN, LABAZÉE, GODEFROY, CABANEL, MARIE et MONTAUGÉ et Mmes JOURDA,
LIENEMANN et BONNEFOY

ARTICLE 7

Supprimer les alinéas 6 à 9.

OBJET

Le projet de loi réduit les négociations en modifiant leur périodicité. Ainsi la négociation salariale pourrait se tenir tous les trois ans. Or, dans une période difficile en terme de pouvoir d'achat pour les salariés et alors que l'on cherche à faciliter le dialogue social, il semble aberrant de fixer une telle périodicité par un accord de branche.

Dans le contexte économique actuel, la revalorisation des salaires est bénéfique au maintien la consommation intérieure et par conséquent, éviter en partie tout risque d'inflation.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-238
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et M. CABANEL

ARTICLE 7

À la fin de l'alinéa 23, substituer aux mots :

« cesse de produire ses effets »

les mots :

« s'applique pour une durée indéterminée jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou d'un nouvel accord ».

OBJET

Il s'agit de s'assurer qu'à l'expiration de l'accord ou de la convention, les salariés ne se retrouvent pas en situation de n'être plus couverts et donc fortement précarisés.

Cet amendement vise donc à garantir aux salariés une couverture conventionnelle, tout en s'inscrivant dans une perspective de nouvelle négociation en vue de la conclusion d'une nouvelle convention ou d'un nouvel accord.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-239
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et M. CABANEL

ARTICLE 7

Supprimer l'alinéa 34.

OBJET

La publicité des accords collectifs d'entreprise va dans le sens d'une plus grande accessibilité du droit, ce qui est tout à fait louable. Mais cet alinéa prévoit que tout signataire peut s'opposer à la publication d'un accord s'il estime que sa diffusion serait préjudiciable à l'entreprise. Cette décision risque alors d'être prise de manière unilatérale par l'employeur.

Or les salariés ont le droit d'être pleinement informés des conditions du dialogue social : les accords signés doivent être connus de tous. Au vu du poids croissant donné aux accords d'entreprise, la publicité de ces accords semble d'autant plus importante.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-240
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et M. CABANEL

ARTICLE 8

Supprimer cet article.

OBJET

Cet article remet en cause le principe des « avantages individuels acquis », qui permet aux salariés qui ne sont plus couverts par un accord de conserver les avantages issus de cet accord. La nouvelle définition des « avantages individuels acquis » proposée par cet article est strictement basée sur le montant de la rémunération annuelle des douze derniers mois. En conséquence, tous les avantages qui ne relèvent pas de la rémunération (jours de congés supplémentaires, sursalaire familial...) vont disparaître. Cette disposition s'apparente à une régression sociale pour de nombreux salariés. C'est pourquoi cet amendement propose de la supprimer.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-278
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 8

Supprimer cet article.

OBJET

Cet article comporte plusieurs dispositions synonymes de régressions pour les protections des salariés. Il prévoit d'une part l'extension du mandatement des salariés pour la négociation de tous types d'accords dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. Cette mesure n'incite pas au développement du syndicalisme dans les entreprises. D'autre part, il remet en cause le principe essentiel du droit du travail des « avantages individuels acquis », qui permet aux salariés qui ne sont plus couverts par un accord collectif, de conserver les avantages issus de cet accord.

C'est pourquoi les auteurs de cet amendement souhaitent la suppression de cet article.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et M. CABANEL

ARTICLE 8

I. – À la première phrase de l’alinéa 35, après la seconde occurrence du mot :

« dénoncé, »,

insérer les mots :

« les avantages individuels qu’ils ont acquis, dont ».

II. – À la première phrase de l’alinéa 39, après la seconde occurrence du mot :

« cause, »,

insérer les mots :

« les avantages individuels qu’ils ont acquis, dont ».

OBJET

Le code du Travail prévoit actuellement que « lorsque la convention ou l’accord qui a été dénoncé n’a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d’un an à compter de l’expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu’ils ont acquis, en application de la convention ou de l’accord, à l’expiration de ce délai. »

Or, dans cet article, le projet de loi remplace les avantages individuels acquis, qui sont plus larges que la rémunération (congés, repos ...), par « une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. »

Les avantages individuels acquis constituent un avantage pour les salariés et un élément du rapport de force dans les négociations dont les entreprises souhaitent s’affranchir. L’état actuel du droit favorise la négociation collective puisque la seule façon pour l’employeur d’éviter le maintien des avantages individuels acquis est la conclusion d’un accord de remplacement.

Avec le seul maintien de la rémunération, l’employeur a un intérêt moindre à négocier. La notion d’avantage acquis a pu être juridiquement considérée comme insuffisamment précise, comparativement à la notion de rémunération. La rédaction du présent amendement propose de mentionner les deux notions, les avantages individuels acquis, dont la rémunération, afin de s’assurer qu’il n’y aura pas de perte de droits pour les salariés.



A M E N D E M E N T

présenté par

M. DESESSARD, Mme ARCHIMBAUD
et les membres du Groupe écologiste

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 9

Après l'article 9, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

La deuxième phrase du premier alinéa de l'article L.225-27 du code de commerce est ainsi rédigée :

Le nombre de ces administrateurs ne peut être inférieur au tiers du nombre total des administrateurs

OBJET

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les entreprises qui emploient plus de 5000 salariés doivent intégrer dans leur conseil d'administration des administrateurs salariés. L'objectif de cette mesure était de garantir un équilibre entre la représentation des salariés et celle des actionnaires au sein de ces conseils.

Force est de constater que cet objectif n'a été que partiellement atteint : la loi n'impose la présence que de deux administrateurs salariés dans les conseils d'administration de plus de douze membres et de seulement un administrateur salarié dans les conseils d'administration de moins de douze membres.

Les conseils d'administration jouent un rôle crucial dans les orientations de l'entreprise et il semble donc important d'améliorer cette représentation des salariés.

Cet amendement vise à assurer que les salariés représentent un tiers des membres du conseil d'administration de l'entreprise. C'est déjà le cas en Norvège pour les entreprises de plus de 50 salariés. En Allemagne, les salariés représentent un tiers du conseil d'administration pour les entreprises entre 500 et 2000 salariés et la moitié du conseil dans les entreprises de plus de 2000 salariés.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-279
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 10

Supprimer cet article.

OBJET

Cet amendement vise à supprimer le référendum d'entreprise à l'initiative des syndicats minoritaires lorsque la majorité de 50 % n'est pas atteinte pour signer un accord.

Si nous sommes favorables à la validation des accords par les organisations ayant recueillies plus de 50% des voix aux élections professionnelles, le référendum d'entreprise va au contraire contribuer à affaiblir la légitimité syndicale en contournant les organisations majoritaires.

Pour cette raison nous demandons la suppression de cet article.



A M E N D E M E N T

présenté par

MM. LABAZÉE, DURAIN, GODEFROY, CABANEL, DURAN et GORCE, Mmes JOURDA et LIENEMANN et M. MONTAUGÉ

ARTICLE 10

- I. – Supprimer les alinéas 8 à 15.
- II. – En conséquence, supprimer l'alinéa 23.

OBJET

Cet amendement vise à supprimer le recours au référendum d'entreprise à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

L'objectif initial de l'article est de légitimer les accords signés en entreprise. Cet amendement vise au respect des objectifs énoncés par le gouvernement.

En effet, l'institution de ce référendum d'entreprise favoriserait toutes les pressions des directions pour contourner les organisations majoritaires dès l'entrée en négociation.

Il ouvrirait également la voie à une substitution progressive du référendum aux négociations d'entreprise, portant ainsi atteinte à la démocratie sociale.

Enfin, le gouvernement limite, à l'alinéa 59, ces dispositions aux « accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail ». Il convient de relever que la négociation d'entreprise est aujourd'hui le plus souvent une négociation de gestion, dans laquelle tous les sujets sont imbriqués et interdépendants, et qui touche en général à une ou plusieurs questions liées au travail. Le référendum d'entreprise serait donc largement applicable.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mme DESEYNE, MM. VASPART et DANESI, Mmes DUCHÊNE et DEROMEDI, MM. RAISON, PERRIN et HOUEL, Mme LAMURE et MM. de RAINCOURT, DOLIGÉ, CHARON et COMMEINHES

ARTICLE 10

Alinéa 10

Remplacer les alinéas 10, 11 et 12 par les alinéas ainsi rédigés :

"Si cette condition n'est pas remplie, l'employeur d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord ou la majorité des membres élus titulaires du comité d'entreprise d'autre part disposent d'un délai d'un mois pour indiquer qu'ils souhaitent conjointement une consultation des salariés visant à valider l'accord.

« Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50% mentionné au premier alinéa et que les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai maximum de deux mois.

« La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires ou le comité d'entreprise.

OBJET

Le recours au référendum demeure trop encadré en subordonnant celui-ci à l'initiative d'une seule des deux parties (les syndicats) et avec un seuil de suffrages minimal de 30%.

Il est plus simple et plus démocratique, comme cela existe par exemple en matière d'intéressement, de prévoir un recours au référendum sur demande de l'employeur ou d'un syndicat représentatif ou de la majorité des élus du comité d'entreprise.



A M E N D E M E N T

présenté par

M. CHASSEING

ARTICLE 10

Après l'alinéa 16

Insérer huit alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en l'absence d'organisations syndicales et de salariés mandatés, le dispositif suivant peut s'appliquer :

- Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, en l'absence d'organisations syndicales et de salariés mandatés, mais où existent des institutions représentatives du personnel, tous les sujets susceptibles d'être négociés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, notamment en matière de durée et d'organisation du temps de travail, peuvent l'être avec les institutions représentatives du personnel.

L'accord conclu avec les institutions représentatives du personnel doit être soumis à l'approbation du personnel par la voie d'un référendum.

Pour que l'accord soit validé, la ratification doit se faire à la majorité des deux tiers.

La Direccte exerce un contrôle de légalité sur le contenu des accords ainsi ratifiés.

- Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, en l'absence d'organisations syndicales, de salariés mandatés et d'institutions représentatives du personnel, l'employeur peut présenter des projets d'accords soumis à l'approbation du personnel par la voie d'un référendum.

Pour être validés, ces projets d'accords doivent être ratifiés à la majorité des deux tiers. ».

La Direccte exerce un contrôle de légalité sur le contenu des accords ainsi ratifiés.

OBJET

Une écrasante majorité des 1 535 000 TPE/PME employant moins de 50 salariés sont caractérisées par l'absence de présence syndicale.

Par contre, une part significative d'entre elles ont des institutions représentatives du personnel à travers les délégués du personnel.

Développer la négociation d'entreprise, qui est un des axes centraux du projet de loi, nécessite donc la mise en œuvre de dispositions adaptées à ces TPE/PME.

C'est ce à quoi vise le présent amendement en mettant en place, sur tous les sujets susceptibles d'être négociés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, un dispositif particulier utilisable dans les TPE/PME où il n'y a pas de présence syndicale.

Ce dispositif sera conforté par le mécanisme de formation des salariés et des employeurs prévu à l'article 18 du projet de loi.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mme DESEYNE, MM. VASPART et DANESI, Mmes DUCHÊNE et DEROMEDI, MM. RAISON,
PERRIN et HOUEL, Mme LAMURE, MM. de RAINCOURT, DOLIGÉ et CHARON,
Mme MORHET-RICHAUD et M. COMMEINHES

ARTICLE 10

Alinéa 30

Après cet alinéa, insérer les alinéas suivants:

III bis - Il est créé un article L.2232-10-1 ainsi rédigé :

Art. L.2232-10-1 – Une convention de branche ou un accord professionnel peut être applicable par une entreprise entrant dans son champ d'application pour les salariés qu'elle vise même si elle fait l'objet d'une opposition majoritaire dans les conditions visées aux articles L.2232-6 et L.2232-7 si elle est fait l'objet d'une approbation par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés dans le respect des principes généraux du droit électoral.

OBJET

Afin de faciliter l'application des accords de branches, il est nécessaire de permettre s'ils ont été signés par des syndicats ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés aux élections professionnelles dans la branche de les rendre applicables dans l'entreprise si les salariés l'approuvent majoritairement par référendum.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-244
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et M. CABANEL

ARTICLE 10

Ajouter à la fin de l'alinéa 61 la phrase suivante :

« Dans le cadre de ces accords collectifs et dans les mêmes modalités, les salariés seront consultés sur le montant de rémunération de la direction de l'entreprise et sur le niveau de versement de dividendes aux actionnaires, quand l'entreprise pratique ce mode de rémunération. Cette consultation des salariés conditionne l'application présent accord collectif dans sa globalité ».

OBJET

Cet article prévoit la possibilité d'organiser un référendum d'entreprise à la demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

On ne peut pas vouloir développer le dialogue social sur des points aussi importants, pour l'organisation de l'entreprise, que la durée du travail, les repos et les congés et ne pas permettre aux salariés de se prononcer également sur la stratégie de leur entreprise, notamment via la rémunération de leur direction et le montant du versement des dividendes liés à l'activité économique de cette même entreprise.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-81
----	--------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

25 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme DESEYNE, M. VASPART, Mmes DUCHÊNE et DEROMEDI, MM. RAISON, PERRIN et HOUEL,
Mme LAMURE, MM. de RAINCOURT, DOLIGÉ et CHARON, Mme MORHET-RICHAUD et
M. COMMEINHES

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 10

Après l'article 10

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Aux articles L.2122-1, L.2122-2, L.2143-3, L.2143-4, L.2143-5 du Code du travail,

le mot « exprimé » est remplacé par les mots « des électeurs inscrits »

OBJET

Le développement de la négociation collective suppose un renforcement de la légitimité des syndicats et des délégués syndicaux qui négocient dans les entreprises.

Aujourd'hui, une liste d'une organisation syndicale qui est seule candidate et obtient une seule voix au premier tour est considérée avoir recueilli 100% des suffrages pour mesurer sa représentativité. Il est donc plus juste de mesurer le seuil minimal de représentativité dans l'entreprise en pourcentage des électeurs inscrits et non des suffrages exprimés pour assurer un minimum de légitimité aux organisations syndicales représentatives.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

MM. DURAIN, LABAZÉE, GODEFROY, CABANEL et MONTAUGÉ, Mme LIENEMANN, M. DURAN et
Mme BONNEFOYARTICLE 11

Supprimer cet article.

OBJET

La loi de sécurisation de l'emploi avait institué les accords de maintien de l'emploi (AME) dits « défensifs », d'une durée déterminée, assortis de contreparties pour les salariés, en cas de « graves difficultés économiques ».

L'article 11 du projet de loi institue les accords de préservation ou de développement de l'emploi, dits « offensifs » subordonnés à aucune condition de nature économique, sans limitation de durée, sans aucune contrepartie pour les salariés.

De tels accords seront très lourds de conséquences pour les salariés. Par rapport aux AME, toutes les conditions tenant aux « graves difficultés économiques » et à la durée limitée de ces accords (5 ans) sont supprimées. Il suffirait désormais d'invoquer « une préservation ou un développement de l'emploi », sans autre précision. Qui contrôlerait la réalité de tels engagements, à quel moment, selon quelle procédure ?

Lorsqu'un tel accord est signé, « ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail », la seule limite étant que l'accord « ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié ».

Dans les accords de maintien de l'emploi, les clauses contraires du contrat de travail étaient « suspendues » la durée de vie de l'accord, limité à 5 ans depuis la loi « croissance, activité et égalité des chances économiques ». Désormais, les clauses de l'accord se substitueraient aux clauses contraires du contrat de travail, il y aurait donc mécaniquement une modification du contrat de travail, par hypothèse définitive, l'accord n'étant lui-même plus à durée déterminée.

Enfin, avec cet article, le salarié serait « soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. » Alors que le refus par le salarié de l'AME se traduit aujourd'hui par un licenciement économique individuel, le refus d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi se traduirait par un licenciement non économique automatiquement justifié. Le salarié n'aurait plus aucun moyen de refuser la modification de son contrat, sauf à être licencié en vertu d'un licenciement automatiquement justifié par la seule existence de l'accord.

Il convient donc de supprimer cet article.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-123
----	---------

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. TOURENNE et VAUGRENARD

ARTICLE 11

A l'article 11, III, 2°, 12 e alinéa

Entre les mots "L'accord" Et "Les conditions" Substituer les mots "peut prévoir" par " Prévoit"

OBJET

Il paraît tout de même plus mobilisateur pour l'entreprise et les salariés que les efforts que ceux-ci soient amenés à consentir soient également consentis par les dirigeants et les actionnaires ? La mobilisation n'en sera que plus grande et les sacrifices plus efficaces. Il y va de l'intérêt de tous les acteurs de l'entreprise.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-175
----	---------

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. TOURENNE

ARTICLE 11

A l'article 11, à la suite de l'alinéa 24,

Introduire le paragraphe suivant : « VI. Le Gouvernement engage une réflexion visant à conserver au salarié concerné par un licenciement économique le statut de salarié de l'entreprise le temps de sa formation qualifiante. Une mission finalisée par un rapport qui sera examiné par le Parlement doit être rapidement mise en place »

OBJET

Le chômage est une malédiction pour celui qui le subit, non seulement pour des raisons financières que psychologiques, sociales etc sur ce sujet l'on peut se reporter au rapport du CESE intitulé « l'impact du chômage sur les personnes et leur entourage » de mai 2016. Le chômage apporte avec lui l'humiliation, la perte de l'estime de soi, la perte de savoir-faire, la peur du regard des autres. Les traumatismes subis sont souvent irréversibles et ont des conséquences sur la capacité à s'intéresser à ses enfants, modifient le climat familial, entraînent vers des conduites addictives, et vers l'exclusion sociale. Rester intégré à l'entreprise permettrait d'éviter ce type de traumatismes à coût constant.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-280
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 12

Supprimer cet article.

OBJET

L'article 12 du projet de loi comporte de nombreuses dispositions régressives en matière de négociation collective : appréciation de la représentativité dans les groupes basée sur le cycle électoral précédent, possibilité pour l'accord de groupe de déroger aux accords de branche, primauté de l'accord de groupe sur l'accord d'entreprise.

Ces mesures portent en elles la remise en cause des droits des salariés en favorisant un éparpillement du droit du travail.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et MM. GODEFROY, CABANEL et DURAIN

ARTICLE 12

Supprimer de l'alinéa 23 à 28.

OBJET

Ces alinéas prévoient que toutes les négociations obligatoires peuvent se tenir au niveau du groupe. Les stipulations d'un accord de groupe pourront prévaloir, si cet accord le prévoit expressément, sur celles des accords d'entreprise ou d'établissements antérieurs ou postérieurs.

Non seulement, cette disposition signe la fin du principe de faveur puisque l'accord de groupe pourra prévaloir sur les accords d'entreprise y compris s'il est moins favorable. Mais surtout, ces accords de groupe se substitueraient automatiquement même aux accords d'entreprises signés postérieurement. Toute négociation dans les entreprises ou établissements seraient alors inutile. Il s'agit d'une véritable confiscation du pouvoir de négociation au sein de l'entreprise.

Cet article est d'autant plus inquiétant dans la mesure où les groupes peuvent être de dimension internationale avec de grandes disparités entre les différents droits du travail d'un pays à l'autre.



A M E N D E M E N T

présenté par
M. GRAND

ARTICLE ADDITIONNEL AVANT L'ARTICLE 15

Avant l'article 15

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Le code du travail est ainsi modifié :

1° A l'article L2141-1, remplacer la première occurrence du mot « peut » par le mot « doit » ;

2° Au premier alinéa de l'article L2141-3, remplacer les mots « s'en retirer » par les mots « en changer » ;

3° Au second alinéa de l'article L2141-3, remplacer le mot « retrait » par le mot « changement ».

OBJET

Le chapitre Ier du Titre IV du Livre Ier de la deuxième partie du Code du travail fixe les principes de l'exercice du droit syndical.

Aujourd'hui, le syndicalisme français, à l'image de celui des autres pays européens, doit cesser d'être seulement revendicatif pour évoluer vers un partenariat responsable et co-acteur des politiques publiques et de l'action économique et sociale du pays.

Pour cela, la représentativité syndicale est un élément majeur afin d'éviter la surenchère revendicative.

Cet article additionnel propose donc de rendre obligatoire l'adhésion à un syndicat professionnel.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mme DEROMEDI, M. BOUCHET, Mme CAYEUX, MM. CHASSEING, DALLIER et de LEGGE,
Mme DESEYNE, MM. GREMILLET, HUSSON et LAMÉNIÉ, Mme LOPEZ et MM. MAGRAS,
MASCLET, MORISSET, PELLELAT, PILLET, POINTÉREAU, DOLIGÉ, MANDELLI et SOILHI

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 15

Après l'article 15

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2314-8 est complété par les mots : « ou sur toute autre liste » ;

2° Le deuxième alinéa de l'article L 2314-24 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin.

« Aux deux tours, les électeurs peuvent voter pour les listes établies par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2324-4 ou pour toute autre liste. »

OBJET

Cet amendement a pour but de renforcer la démocratie participative, au sein de l'entreprise en permettant à tous les salariés qui le désirent de se présenter de façon indépendante au premier tour des élections des délégués du personnel, même s'ils n'appartiennent pas à un syndicat. Cet amendement établit donc la liberté de candidature. Les candidats des syndicats pourront s'y présenter de même que les candidats individuels. Ainsi sera unifié le droit applicable aux deux tours de scrutin éventuels, la jurisprudence ayant précisé que les candidatures sont libres au deuxième tour.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mme DEROMEDI, M. BOUCHET, Mme CAYEUX, MM. CHASSEING, DALLIER et de LEGGE,
Mme DESEYNE, MM. GREMILLET, HUSSON et LAMÉNIÉ, Mme LOPEZ et MM. MAGRAS,
MASCLET, MORISSET, PELLELAT, PILLET, POINTÉREAU, DOLIGÉ, MANDELLI et SOILIH

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 15

Après l'article 15

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Le code du travail est modifié comme suit :

1° Au premier alinéa de l'article L 2324-11 du code du travail, après les mots : « organisations syndicales » sont insérés les mots : « ou sur toute autre liste ».

2° Le deuxième alinéa de l'article L 2324-22 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin.

« Aux deux tours, les électeurs peuvent voter pour les listes établies par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2324-4 ou pour toute autre liste. »

OBJET

Cet amendement a pour but de renforcer la démocratie participative, au sein de l'entreprise en permettant à tous les salariés qui le désirent de se présenter de façon indépendante au premier tour des élections des comités d'entreprise, même s'ils n'appartiennent pas à un syndicat. Cet amendement établit donc la liberté de candidature. Les candidats des syndicats pourront s'y présenter de même que les candidats individuels. Notre amendement unifie le droit applicable aux deux tours de scrutin éventuels, les mêmes règles étant applicables aux présentations de candidatures.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-360
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. CHASSEING

ARTICLE 16

Supprimer cet article.

OBJET

Les obligations administratives et financières pesant sur les PME, notamment celles ayant au moins 50 salariés, sont déjà considérables et nuisent fortement à l'embauche dans ces entreprises.

L'augmentation des crédits d'heures des délégués syndicaux, en particulier dans les entreprises de 50 à 150 salariés, aggraverait cet état de fait.

Il convient donc d'éviter une telle augmentation.

C'est ce à quoi vise le présent amendement.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-339
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes BILLON et LAMURE, MM. VASPART, JOYANDET et DANESI, Mmes PRIMAS et
MORHET-RICHAUD et MM. BOUCHET, CADIC et CANEVET

ARTICLE 16

Alinéas 1 à 9

Supprimer ces alinéas

OBJET

Ces alinéas augmentent de façon systématique de 20% les heures de délégation sans prendre en compte la réalité de la situation du dialogue social. Or l'étude d'impact annexée au projet de loi montre bien que dans 41 % des établissements, les représentants du personnel consacrent à leur mandat un temps inférieur à la décharge et dans 35 % des établissements, ce temps est égal à la décharge.

Cette augmentation systématique paraît donc à la fois inutile dès lors qu'il n'y a pas de négociation en cours, et particulièrement inadaptée aux plus petites entreprises. Le présent amendement supprime donc cette disposition.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et M. CABANEL

ARTICLE 17

À la première phrase de l'alinéa 8, supprimer les mots:

« le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, ».

OBJET

L'introduction d'une voie de contestation a priori de l'expertise CHSCT fondée sur le coût de celle-ci est risquée et inopportune à plus d'un titre.

Premièrement, il semble évident qu'une contestation sur la question du coût, avant même que le rapport ne soit présenté à l'instance qui a mandaté l'expert, pourrait masquer en réalité une contestation sur la nature des investigations et complexifier ainsi outre mesure le recours à l'expert.

Deuxièmement, il n'existe aucune contestation possible a priori en ce qui concerne les expertises en CE : il conviendrait d'aligner les conditions de contestations de l'expertise en CHSCT sur celles de l'expertise en CE pour aller dans le sens de la simplification.

Troisièmement, le coût d'une expertise ne peut être raisonnablement et véritablement jugé qu'au regard des travaux effectués par l'expert, et non a priori : la jurisprudence est constante sur ce point.

Quatrièmement, l'employeur peut souvent douter du bien-fondé d'une expertise en amont de celle-ci pour se rendre compte ensuite, plus clairement et a posteriori, de la réalité des travaux effectués et de leur utilité.

Enfin, cinquièmement, une contestation de l'expertise devant le juge sur la base de son coût final est prévue à l'alinéa 11 du présent article 17.

Il convient donc d'éviter un risque inutile de contentieux supplémentaire.



A M E N D E M E N T

présenté par

M. DESESSARD, Mme ARCHIMBAUD
et les membres du Groupe écologiste

ARTICLE 17

Alinéas 12 à 13

Supprimer ces alinéas.

OBJET

Les instances de représentation du personnel, le Comité d'Entreprise (CE) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), sont distinctes et disposent chacune de la personnalité morale. Le budget du CE doit subvenir spécifiquement aux besoins propres du CE alors que les alinéas que nous proposons de supprimer induiraient une confusion sur les rôles et responsabilités de chacune des instances. Par ailleurs, ce budget est souvent totalement utilisé par les CE qui ne disposent donc pas de ressources pouvant permettre de prendre en charge, au titre de sa subvention de fonctionnement prévu à l'article L.2325-43, les frais d'une expertise du CHSCT, en application du principe selon lequel l'employeur ne peut pas s'opposer à l'intervention d'un expert dans l'entreprise, à la demande du CHSCT.

C'est pourquoi les auteurs de cet amendement, dans le but de bien séparer les budgets et missions des CE et CHSCT, demandent la suppression de ces deux alinéas.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-281
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 18

Supprimer cet article.

OBJET

L'article 18 prévoit d'abord la possibilité de financer la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Le projet créait un mélange des rôles entre les institutions représentatives du personnel et leurs missions. En outre, cet article prévoit la possibilité pour les employeurs et les salariés ou leurs représentants de suivre des formations communes.

L'organisation d'une formation commune pour les salariés et les employeurs revient à nier les intérêts antagonistes des salarié-e-s et de leurs employeurs.

Le risque est également que ces formations soient utilisées par les directions comme un moyen stratégique visant à influencer de futures négociations.

Pour toutes ces raisons, l'auteur de cet amendement souhaite le retrait de cet article.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-294
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. LABAZÉE, DURAIN et GODEFROY, Mme BONNEFOY, MM. CABANEL et DURAN,
Mmes JOURDA et LIENEMANN et MM. MARIE et MONTAUGÉ

ARTICLE 18

Supprimer les alinéas 1 à 3.

OBJET

Il ne doit pas revenir au budget des Comités d'Entreprise (CE) de financer la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux. Le budget de fonctionnement du CE serait ainsi complètement détourné de son objet initial. Cette mesure risque également de provoquer une confusion, pour les élus et les salariés, sur les rôles respectifs de chaque institution représentative du personnel.

Le Comité d'Entreprise est une instance sociale financée par les entreprises, dont la vocation est d'assurer une cohérence sociale, économique et culturelle au sein de la société. Par conséquent, revenir sur leur budget d'entre-aide et d'émancipation des salariés et de leur famille, notamment en supprimant les crédits alloués à l'accès à la culture ou au temps libéré, constitue une régression sociale et sociétale.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-361
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. CHASSEING

ARTICLE 18

Alinéa 8

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

« ou, éventuellement, pour les salariés, être imputées sur les heures figurant dans leur compte personnel de formation ».

OBJET

Le compte personnel de formation est un instrument mis à la disposition des salariés pour parfaire leurs qualifications mais aussi compléter leurs connaissances et compétences.

Il serait logique de considérer que les formations à la négociation sociale fassent partie des compétences susceptibles d'être imputées sur les heures figurant dans le compte personnel de formation des salariés.

C'est ce à quoi vise le présent amendement.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-62
----	--------

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. TOURENNE et VAUGRENARD

ARTICLE 19

Alinéa I 1°Aa (4e alinéa)

Après les mots « Pour l'appréciation de cette audience »

Substituer

« L'audience se mesure pour 40% en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et pour 60% en fonction du nombre de salariés qu'elles emploient »

OBJET

L'actuelle pondération 20% en fonction du nombre d'entreprises et 80% en fonction du nombre de salariés favorise trop les grandes sociétés qui sont quasiment les seules représentées.

Les TPE, PME, acteurs de l'ESS disparaissent presque totalement de la représentation patronale



A M E N D E M E N T

présenté par

M. MOILLER

ARTICLE ADDITIONNEL AVANT L'ARTICLE 21

Avant l'article 21

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L.1221-18 du Code du Travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

"En cas de rupture conventionnelle prévue à l'article L. 1237-11 du Code du travail entre l'employeur et un salarié ayant atteint l'âge à partir duquel l'employeur est tenu de déclarer la rupture aux unions de recouvrement prévu à l'article L 213-1 du Code de la sécurité sociale, l'employeur est tenu d'informer le salarié des conséquences de la rupture sur les droits de celui-ci aux régimes de retraite rendus légalement obligatoires."

OBJET

Cet amendement vise à prévoir une obligation d'information sur les droits à retraite dans le cadre d'une rupture conventionnelle pour les salariés de 55 ans et plus.

Cette information doit être donnée par écrit au salarié avant la signature de la convention de rupture.

Cette information reste conditionnée à la délivrance, par le salarié, des documents nécessaires à cette information. En cas de refus de transmission de ces documents, l'employeur doit renouveler sa demande par courrier recommandé.

Ces documents sont tous les éléments utiles à la détermination de l'âge de la retraite à taux plein du salarié : relevés de carrières de la sécurité sociale, les relevés de points ARRCO/ AGIRC, IRCANTEC, MSA, ...) que le salarié peut obtenir conformément à l'article L.161-7 du code de la sécurité sociale instituant le droit individuel à l'information sur les retraites.

Cette information sur les perspectives de ressources se fait sur la base des dispositions applicables en matière de protection sociale au moment de la rupture.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

MM. MOUILLER et CALVET, Mmes DI FOLCO, MORHET-RICHAUD et CAYEUX, MM. D. ROBERT, HOUEL, PELLEVAT et BONHOMME, Mme DUCHÊNE, MM. B. FOURNIER et CÉSAR, Mme GARRIAUD-MAYLAM, M. VIAL, Mmes DEROCHE et BILLON, M. REVET, Mme CANAYER, MM. P. LEROY et MORISSET, Mme ESTROSI SASSONE, MM. RAISON et PERRIN, Mmes MICOULEAU et LOPEZ, MM. HUSSON, KENNEL, PIERRE, LEFÈVRE, RAPIN et LONGUET, Mme GRUNY, MM. CHAIZE, MASCLLET, LAMÉNIE et MANDELLI, Mme HUMMEL et M. CANEVET

ARTICLE 21

Après l'alinéa 128 :

Insérer sept alinéas ainsi rédigés :

8° Est ajoutée une section 5 ainsi rédigée :

Section 5 : Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les travailleurs d'ESAT

I. Après le dernier alinéa de l'article L. 344-2-1 du code de l'action sociale et des familles, il est inséré deux alinéas ainsi rédigés :

« Le titulaire d'un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné à l'article L.311-4 acquiert des heures de formation dans son compte personnel de formation et mobilise ce dispositif dans les mêmes conditions que le salarié en application des articles L. 6323-2 à L. 6323-5 du code du travail.

L'établissement ou le service d'aide par le travail accueillant au moins dix titulaires d'un contrat de soutien ou d'aide par le travail verse à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné à l'article L. 6332-1 du même code dont il relève une contribution égale à 0,2% de la rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés concernés.

II. Après le III de l'article L. 6323-6 du code du travail, il est inséré un IV nouveau ainsi rédigé :

« IV. – Pour les personnes accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, sont également éligibles au compte personnel de formation les actions mentionnées à l'article L. 344-2-1 du même code dont la prise en charge est prévue par convention entre l'Etat et chacun des organismes collecteurs paritaires agréés concernés mentionnés à l'article L. 6332-1. »

OBJET

La loi du 05 mars 2014 portant réforme de la formation a en principe ouvert le CPF aux travailleurs d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Or tel qu'adopté, le texte ne permet pas une application effective aux travailleurs d'ESAT. Le Rapport remis en février 2015 par l'IGAS sur le sujet, souligne qu'en l'état il se résume aujourd'hui à un simple jeu d'écriture pour cette catégorie de travailleurs.

Le texte en omettant de mentionner la capitalisation d'heures au titre du contrat de soutien et d'aide par le travail (CSAT) et de prévoir l'assouplissement de l'éligibilité des formations pour les publics visés rend en effet ineffective l'intention du législateur. Il convient dès lors d'organiser une réécriture législative afin de rendre effectif et cohérent le droit au CPF en ESAT. Cet amendement aura également le mérite de sécuriser l'abondement de l'Etat à la formation des travailleurs.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mmes D. GILLOT et CAMPION

ARTICLE 21

Compléter cet article par une section 5 ainsi rédigée :

*Section 5**Compte personnel de formation des travailleurs handicapés en ESAT*

I. – Après le dernier alinéa de l'article L. 344-2-1 du code de l'action sociale et des familles, il est inséré les treize alinéas suivants :

« Le compte personnel de formation du bénéficiaire d'un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné à l'article L. 311-4 est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne ou son représentant légal afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ou de son représentant légal.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle.

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires, selon les modalités définies aux deux alinéas et au IV suivants.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année d'admission à temps plein ou à temps partiel dans un établissement ou un service d'aide par le travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année d'admission à temps plein ou à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

La période d'absence de la personne handicapée pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens de l'article L. 6323-6 du code du travail ainsi que les actions mentionnées au premier alinéa du présent article dont la prise en charge est prévue par convention entre l'Etat et chacun des organismes collecteurs paritaires agréés concernés mentionnés à l'article L. 6332-1 du même code.

L'établissement ou le service d'aide par le travail verse à l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné à l'article L. 6332-1 du même code dont il relève une contribution égale à 0,2% d'une partie forfaitaire de la rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés concernés dont le montant est défini par décret.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire ou de son représentant légal, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

1° Un organisme collecteur paritaire agréé ;

2° Les régions, lorsque la formation suivie par la personne handicapée est organisée avec leur concours financier ;

3° Les entreprises dans le cadre d'une mise à disposition par l'établissement ou le service d'aide par le travail mentionnée à l'article L. 344-2-4 ;

4° L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du même code [Pôle Emploi] ;

5° L'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 du même code [AGEFIPH] ;

6° L'institution mentionnée à l'article L. 6332-18 du même code [FPSPP]

Les heures complémentaires mobilisées à l'appui d'un projet de formation sont mentionnées dans le compte sans y être inscrites. Elles ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond mentionné au septième alinéa du présent article.

Lorsque la formation financée dans le cadre du compte personnel de formation est suivie pendant le temps d'exercice d'une activité à caractère professionnel au sein de l'établissement ou du service d'aide par le travail, le travailleur handicapé doit demander l'accord préalable dudit établissement ou service sur le contenu et le calendrier de la formation

En cas d'acceptation par l'établissement ou le service d'aide par le travail, le travailleur handicapé bénéficie pendant la durée de la formation du maintien de sa rémunération garantie et du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Les frais de formation sont pris en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au neuvième alinéa.

II. L'article L. 243-6 du code de l'action sociale et des familles est complété par le deuxième alinéa suivant :

« Pour la compensation de la contribution mentionnée au neuvième alinéa de l'article L. 344-2-1, l'Etat assure la compensation de la contribution calculée sur la base de l'assiette forfaitaire prévue à l'alinéa précédent, pour la partie de cette assiette égale à l'aide au poste mentionnée à l'article L. 243-4. »

II. - Le III de l'article L. 6323-4 du code du travail est abrogé.

III. - Après le 7° de l'article L. 6332-21 du code du travail, il est inséré un 8° ainsi rédigé :

« 8° D'abonder en heures complémentaires le compte personnel de formation des travailleurs handicapés en établissement et service d'aide par le travail mentionné à l'article L. 344-2-1 du code de l'action sociale et des familles par des versements à l'organisme collecteur paritaire agréé auquel contribue l'établissement ou le service d'aide par le travail »

OBJET

La loi du 5 mars 2014 ne comporte pas de disposition législative relative à l'alimentation du CPF au titre des périodes couvertes par un contrat de soutien et d'aide par le travail pour les travailleurs handicapés d'ESAT, tandis que les modes d'alimentation du compte sont déterminés pour les salariés aux articles L. 6323-10 à L. 6323-13 du code du travail.

En effet, elle prévoit uniquement la possibilité d'abonder le CPF des travailleurs handicapés d'ESAT en heures complémentaires, selon des modalités à définir par décret. De ce fait, l'accès à cet outil de formation pour les travailleurs handicapés d'ESAT apparaît très restreint en comparaison des dispositions applicables aux salariés.

L'amendement proposé vise à aligner dans le cadre du code de l'action sociale et des familles le régime juridique et financier du CPF des travailleurs handicapés accueillis en ESAT sur celui des salariés, avec à titre dérogatoire la mise en place d'une contribution sur une assiette réduite et forfaitaire pour limiter le coût de la compensation par l'Etat (programme 157).

Cela conduit à définir dans le cadre du CASF, le régime juridique et financier complet du CPF des travailleurs handicapés accueillis en ESAT. Il s'agit notamment de :

- permettre aux travailleurs handicapés d'ESAT d'acquérir des droits personnels capitalisables pendant la durée du contrat de soutien et d'aide par le travail
- prévoir les modalités d'abondement du CPF en cas d'insuffisance du crédit d'heures pour financer la formation suivie, en faisant intervenir notamment les régions, l'AGEFIPH, Pôle emploi et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)
- Définir les formations éligibles et les conditions de mobilisation du compte : il est nécessaire d'adapter la liste des formations éligibles aux spécificités des travailleurs handicapés accueillis en ESAT, dans la mesure où les listes de formations éligibles au CPF ont été élaborées pour répondre aux problématiques de formation de droit commun et paraissent ainsi peu adaptées à la majorité des travailleurs d'ESAT.
- Garantir le maintien de la rémunération garantie et de la protection sociale pendant la durée de la formation
- Préciser les modalités de prise en charge des frais de formation.

L'amendement assujettit par ailleurs les organismes gestionnaires d'ESAT à une contribution obligatoire versée à un OPCA destinée à financer le CPF.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-152
----	---------

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. KAROUTCHI

ARTICLE 21

Supprimer l'alinéa 22.

OBJET

La création du compte personnel d'activité répond à un objectif de sécurisation des parcours professionnels. C'est un dispositif positif qui mérite d'être construit de façon progressive et dont il importe qu'il soit lancé dans un format applicable.

C'est pourquoi, il convient à ce stade d'en retirer le compte personnel de prévention de la pénibilité qui reste une source d'incertitude forte pour les entreprises. Les seuils déclenchant les facteurs de risques sont impossibles à évaluer dans les conditions réelles de l'activité des petites entreprises. Les recours de salariés contestant l'évaluation des chefs d'entreprises risquent de se multiplier. Aussi, au-delà des contraintes et des coûts administratifs liés à sa mise en place, l'interprétation de critères obscurs fragilisera les petites entreprises. Généraliser l'application du C3P sans l'expérimenter serait déraisonnable.

De plus, l'annulation par Le Conseil d'État, le 4 mars dernier, du décret fixant les modalités de financement du compte pénibilité fait plus que jamais peser une incertitude sur le financement de ce dispositif dont les risques sur la compétitivité des entreprises ne sont par ailleurs plus à démontrer.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-217
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
Mme DOINEAU

ARTICLE 21

Alinéa 22

Supprimer cet alinéa

OBJET

La mise en place du compte personnel de **prévention de la pénibilité** est fortement contestée par les entreprises artisanales et du bâtiment, alors qu'elles seront certainement les principales concernées. Ce manque de concertation les conduit à demander son abrogation, malgré les ajustements intervenus en 2015.

Les entreprises artisanales du bâtiment, notamment, font le constat d'une totale impossibilité d'application pour leurs entreprises de ce dispositif, et demandent donc le retrait du compte personnel de prévention de la pénibilité du compte personnel d'activité ou, à défaut, dans l'immédiat, un report de sa mise en œuvre. Il est donc prématuré d'imaginer en faire un des composants du CPA.

Par ailleurs, une étude réalisée par le cabinet Coe- Rexecode en janvier 2016 a conclu que le coût financier du compte personnel de prévention de la pénibilité, dont la trajectoire à moyen et long terme est sujette à de fortes incertitudes, risque de peser sur l'emploi et sur la compétitivité des entreprises françaises.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-222
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. BOTREL et JEANSANNETAS, Mme FÉRET, MM. TOURENNE, DURAIN et GODEFROY,
Mmes YONNET et S. ROBERT, MM. VINCENT et VAUGRENARD, Mmes BLONDIN et HERVIAUX,
MM. F. MARC, COURTEAU et M. BOURQUIN, Mme JOURDA, M. ROME, Mmes BATAILLE et
BONNEFOY et M. LALANDE

ARTICLE 21

Après le vingt-troisième alinéa, rajouter l'alinéa suivant :

« 4° du compte-épargne temps dans une limite fixée par décret. »

OBJET

Le présent amendement a pour objet d'ajouter la possibilité d'inclure dans le compte personnel d'activité le compte épargne temps, afin de mobiliser des périodes de congés non utilisés issues de la réduction du temps de travail et de les consommer si nécessaire dans un cadre différent, sans toutefois qu'elles puissent être monnayés, d'où le choix retenu d'une limitation par décret.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-336
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. DESESSARD, Mme ARCHIMBAUD
et les membres du Groupe écologiste

ARTICLE 21

Après l'alinéa 23

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

4° Du compte-épargne temps

OBJET

Le compte épargne temps a vocation à être intégré dans le compte personnel d'activité, tableau de bord individualisé des droits du salarié. La concertation entre les partenaires sociaux doit prendre en compte le Compte-Epargne Temps (CET). Ainsi, la gestion des temps et leur articulation, notamment entre le temps professionnel et le temps personnel, sera facilitée.



A M E N D E M E N T

présenté par
Mme RIOCREUX

ARTICLE 21

Alinéa 47

I - Après l'alinéa 47, ajouter l'alinéa suivant :

« 7° Une mission de bénévolat de compétence, par laquelle un salarié, pendant les heures dont il dispose, met gratuitement son expertise à la disposition d'une association de solidarité, le temps d'une mission donnée »

II – En conséquence, à l'alinéa 48, remplacer « 7° » par « 8° »

OBJET

L'obtention d'heures inscrites sur le compte personnel de formation grâce au bénévolat de compétence permettrait d'inciter un certain nombre d'actifs à offrir leur aide aux associations.

Le bénévolat de compétence consiste à mettre gratuitement un savoir-faire à la disposition d'une association de solidarité le temps d'une mission. À la différence du mécénat de compétence, le salarié effectue une mission, réalisée sur une période donnée, en dehors du temps de travail. En 2013, 28% des actifs sont bénévoles et 27% l'ont déjà été (IFOP).

Le bénévolat de compétence permet à des salariés de réaliser une mission de bénévolat, afin d'apporter à une association leur expertise dans des domaines spécifiques (comptabilité, ressources humaines, communication, ...) en fonction de leur rythme, puisque la mission de bénévolat de compétence est ponctuelle et s'adapte au temps disponible du professionnel. Le bénévolat de compétence permet au salarié de valoriser ses compétences tout en inscrivant son action dans une perspective de solidarité.

Or, ce dispositif, bien qu'avantageux pour les deux parties, reste largement méconnu puisque seulement 17% des actifs le connaissent.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-223
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. BOTREL et JEANSANNETAS, Mme FÉRET, MM. TOURENNE, DURAIN et GODEFROY,
Mmes YONNET et S. ROBERT, MM. VINCENT et VAUGRENARD, Mmes BLONDIN et HERVIAUX,
MM. F. MARC et COURTEAU, Mme CAMPION, M. M. BOURQUIN, Mme JOURDA, M. ROME,
Mmes BATAILLE et BONNEFOY et M. LALANDE

ARTICLE 21

À la fin du soixante-onzième alinéa, rajouter la phrase suivante :

« Les périodes de formations spécifiquement destinées aux personnes en situation d'illettrisme sont systématiquement prises en compte dans le cadre du compte personnel d'activité. »

OBJET

Le présent amendement a pour objet de sécuriser la possibilité d'ajouter au compte personnel d'activité des périodes de formation destinées aux personnes illettrées car celles-ci sont particulièrement fragilisées dans leur accès à l'emploi et dans leur maintien en emploi. Il vise à les distinguer de la situation de personnes qui sont tributaires de l'apprentissage du français en tant que langue étrangère de travail et dont la situation peut être évaluée dans le cadre du décret prévu au I du présent article.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-371
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
Mme RIOCREUX

ARTICLE 21

Alinéa 76

Rédiger ainsi l'alinéa 76

"3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises."

OBJET

Même s'il est souhaitable et nécessaire d'encourager et d'accompagner la création et la reprise d'entreprise, le compte personnel de formation n'a pas vocation à financer des dispositifs d'accompagnement, en effet, ceux-ci relèvent du conseil en évolution professionnelle, ou de dispositifs mis en oeuvre par les chambres consulaires.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

MM. MOUILLER et CALVET, Mmes DI FOLCO, MORHET-RICHAUD et CAYEUX, MM. D. ROBERT, HOUEL, PELLEVAT et BONHOMME, Mme DUCHÊNE, MM. B. FOURNIER et CÉSAR, Mme GARRIAUD-MAYLAM, M. VIAL, Mmes DEROCHE et BILLON, M. REVET, Mme CANAYER, MM. P. LEROY et MORISSET, Mme ESTROSI SASSONE, MM. RAISON et PERRIN, Mmes MICOULEAU et LOPEZ, MM. KENNEL, PIERRE, LEFÈVRE, RAPIN, LONGUET et PILLET, Mme GRUNY, MM. CHAIZE, MASCLET, LAMÉNIE et MANDELLI, Mme HUMMEL et M. CANEVET

ARTICLE 21

Après l'alinéa 87, insérer un alinéa ainsi rédigé :

Après l'article L.6323-11-1, il est inséré un article L. 6323-11-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6323-11-2* – Pour les personnes perdant leur travail suite à une situation d'inaptitude visée à l'article 1226-4 du code du travail et les salariés disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap en vertu de l'article 5212-13 du code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures. »

OBJET

Conformément à la feuille de route du Conseil Interministériel du Handicap du 25 Septembre 2013, la formation et la qualification des personnes en situation de handicap doit être développée. 75% des personnes en situation de handicap ont un niveau de formation et de qualification faible. La situation de handicap les amène à devoir envisager une reconversion professionnelle qui passe fréquemment par un accès à la qualification.

Par ailleurs dans 95% des situations, les salariés reconnus inaptes sont licenciées.

Ces situations conduisent ces personnes à connaître des situations de chômage de longue, voire très longue durée (780 jours en moyenne contre 570 pour tout public).

Les caractéristiques du CPA présentées dans le projet de loi répondent partiellement aux besoins de développement de la formation des personnes en situation de handicap.

Il est proposé d'ajouter deux catégories de bénéficiaires particulièrement vulnérables en élargissant l'augmentation du plafond du CPA de 24 à 48 heures par an avec un plafond porté de 150 à 400 heures:

- A l'ensemble des actifs disposant d'une reconnaissance administrative de leur situation de handicap ;
- Aux personnes licenciées pour inaptitude.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-181
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes CANAYER, ESTROSI SASSONE et MORHET-RICHAUD, M. GREMILLET, Mmes DI FOLCO et MICOULEAU, M. MASCLLET, Mme CAYEUX, MM. MOUILLER et REVET, Mme DUCHÊNE, MM. MANDELLI et CHARON, Mme DEROMEDI, MM. VOGEL et PELLEVAL, Mme LOPEZ, M. D. ROBERT, Mme GRUNY et MM. HOUEL et SAVARY

ARTICLE 23

Alinéa 10

Substituer les mots « peut être » par « est »

OBJET

Afin de conférer toute sa valeur de responsabilisation et d'accompagnement vers l'emploi, il est nécessaire de subordonner l'octroi de l'allocation versée au suivi des dispositifs mis en place en accord avec le jeune par les organismes telles que les missions locales mentionnés à l'article L 5314-1 du code du travail.

En cas de non-respect du contrat, l'allocation doit être suspendue ou supprimée.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes CANAYER, ESTROSI SASSONE et MORHET-RICHAUD, M. GREMILLET, Mmes DI FOLCO et MICOULEAU, M. MASCLET, Mme CAYEUX, MM. MOUILLER et REVET, Mme DUCHÊNE, MM. MANDELLI et CHARON, Mme DEROMEDI, MM. VOGEL et PELLELAT, Mme LOPEZ, M. D. ROBERT, Mme GRUNY et MM. HOUEL et SAVARY

ARTICLE 23

Alinéa 12

après le mot « accompagnement », substituer « vers l'emploi et l'autonomie », par « vers l'autonomie par l'emploi »

OBJET

La Garantie jeunes a été mise en place sur le fondement du « donnant-donnant ». Elle est destinée à remettre sur le parcours de l'emploi des jeunes NEET.

Le dispositif se révèle très efficace sous plusieurs conditions et notamment en remplaçant le travail et la responsabilisation au centre du projet. Le dispositif d'accompagnement des jeunes doit être avant tout centré sur l'emploi, vecteur d'autonomie.

Les Missions Locales, en charge du suivi, disposent d'équipes pluridisciplinaires, expertes en termes d'orientation et de suivi dans le domaine de l'emploi.

En outre, la notion d'autonomie telle que définie pour un jeune revêt un caractère très flou, et trop incertain pour que le dispositif soit efficace. Celui-ci risque d'être dénaturé, et n'être orienté que vers l'autonomie, au détriment de l'emploi.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-183
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes CANAYER, ESTROSI SASSONE et MORHET-RICHAUD, M. GREMILLET, Mmes DI FOLCO et MICOULEAU, M. MASCLLET, Mme CAYEUX, MM. MOUILLER et REVET, Mme DUCHÊNE, MM. MANDELLI et CHARON, Mme DEROMEDI, MM. VOGEL et PELLEVAL, Mmes LOPEZ et GRUNY et MM. HOUEL et SAVARY

ARTICLE 23

Alinéa 13

supprimer la phrase « Toutefois par dérogation.... jeunes ».

OBJET

Permettre à des organismes autres que les Missions locales de gérer et mettre en place les dispositifs pour rendre efficiente la Garantie jeunes reviendra à dénaturer le dispositif. En effet, celui-ci n'est efficace que s'il est coordonné et mené par les organismes dont la vocation première est l'emploi.

Seules les missions locales disposent de l'expertise requise pour bâtir des projets individualisés, ainsi que le suivi de qualité pour mener les jeunes vers un projet.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-368
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
Mme RIOCREUX

ARTICLE 23

Alinéa 13

Supprimer la dernière phrase de l'alinéa 13

OBJET

Créées en 1982, les 450 Missions locales présentes sur le territoire nationale exercent une mission de service public de proximité avec un objectif essentiel : accompagner les jeunes de 16 à 25 ans dans leurs parcours d'insertion professionnelle et sociale. Les Missions locales ont permis la mise en oeuvre de nombreux dispositifs, tels que les emplois d'avenir, le droit à l'accompagnement renforcé (CIVIS), qui s'inscrivent dans un dispositif plus général qu'est ce « droit à l'accompagnement des jeunes vers l'autonomie et l'emploi ».



A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes CANAYER, ESTROSI SASSONE et MORHET-RICHAUD, M. GREMILLET, Mmes DI FOLCO et MICOULEAU, M. MASCLLET, Mme CAYEUX, MM. MOUILLER et REVET, Mme DUCHÊNE, MM. MANDELLI et CHARON, Mme DEROMEDI, MM. VOGEL et PELLELAT, Mme LOPEZ, M. D. ROBERT, Mme GRUNY et MM. HOUEL et SAVARY

ARTICLE 23

Alinéa 14

substituer les mots « peut être » par « est »

OBJET

La Garantie jeunes a été mise en place sur le fondement du « donnant-donnant ». Elle est destinée à remettre sur le parcours de l'emploi des jeunes NEET.

Le dispositif se révèle très efficace sous plusieurs conditions et notamment en remplaçant le travail et la responsabilisation au centre du projet. Le dispositif d'accompagnement des jeunes doit être avant tout centré sur l'emploi, vecteur d'autonomie.

Basé sur un contrat, la garantie jeune permet au NEET de bénéficier d'une allocation versée sous réserve de suivre le dispositif mis en place par les Missions locales.

Le non-respect des termes du contrat doit entraîner la suspension ou la suppression de l'allocation, sous peine de déresponsabiliser et dénaturer le dispositif.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-185
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes CANAYER, ESTROSI SASSONE et MORHET-RICHAUD, M. GREMILLET, Mmes DI FOLCO et MICOULEAU, M. MASCLET, Mme CAYEUX, MM. MOUILLER et REVET, Mme DUCHÊNE, MM. MANDELLI et CHARON, Mme DEROMEDI, MM. VOGEL et PELLELAT, Mme LOPEZ, M. D. ROBERT, Mme GRUNY et MM. HOUEL et SAVARY

ARTICLE 23

Alinéa 15

Après les mots " la garantie jeunes ", substituer « droit ouvert » par « ouverte »

et après les mots « accompagnement », substituer « vers l'emploi et l'autonomie » par « vers l'autonomie par l'emploi ».

OBJET

Alors que l'accompagnement est considéré comme une possibilité, l'article 23 al 15 fait de la Garantie jeunes un droit, le dispositif n'est en ce sens pas équilibré. Les missions locales seront donc amenées à proposer aux jeunes de rentrer dans le dispositif garantie jeunes, au risque de ne plus pouvoir gérer les afflux et le suivi qui demande temps, moyens humains, et expertises.

Faire de l'accompagnement un droit revient à potentiellement déresponsabiliser le jeune qui sera suivi par des équipes investies sur ces projets individuels. Le dispositif « garantie jeunes » risque alors de devenir une nouvelle allocation pour les jeunes de moins de 25 ans.

En remettant l'emploi au cœur du dispositif, celui-ci est valorisé et considéré comme chemin vers l'autonomie.

En outre, la notion d'autonomie telle que définie pour un jeune revêt un caractère très flou, et trop incertain pour que le dispositif demeure efficient. Celui-ci risque d'être dénaturé, et n'être orienté que vers l'autonomie, au détriment de l'emploi

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. SOILHI

ARTICLE 23 BIS C (NOUVEAU)

Alinéa 19

Après le II de l'article 23 bis C, insérer une nouvelle phrase ainsi rédigée :

III- EXPÉRIMENTATION

A titre expérimental, l'État et le Département de Mayotte dans l'exercice de ses compétences régionales, avec l'aide des partenaires publics et privés, déterminent ensemble la politique de l'emploi en vue d'accompagner vers un objectif de développement économique endogène, les jeunes à la recherche d'un emploi et les porteurs de projets individuels et collectifs en matière de tourisme, pêche et de l'agriculture.

Compléter le II de l'article 24 de la loi n° 2009-431 du 20 avril 2009 de finance rectificative pour 2009 par une phrase ainsi rédigée :

« Il est applicable quelle que soit la date de création, pour les entreprises bénéficiant des dispositions de l'article 28-8 de l'ordonnance n° 2011-1923 du 22 décembre 2012.4 »

D'autre part, il conviendrait d'appliquer des taux de cotisations sociales spécifiques tenant compte des exonérations prévalant sur le département de Mayotte comme stipulé par l'ordonnance n° 2011-1923 du 22 décembre 2012.

OBJET

La jeunesse mahoraise doit être mise en situation de pouvoir faire face aux objectifs du développement et à la problématique de l'emploi.

Elle est la richesse du département. Les jeunes de 16-35 ans, joue un rôle important à Mayotte. Cela se traduit par un poids démographique marquant, par une forte représentativité de cette tranche d'âge au sein de la population économiquement active mais aussi par le nombre important de problèmes majeurs auxquels elle se trouve actuellement confrontée (chômage, pertes de repères, ...ect.).

Dans le contexte mahorais, la situation de la grande majorité des jeunes reste très préoccupante en matière d'emploi et donc d'insertion socio-économique. Si d'un côté l'économie mahoraise fait preuve d'une certaine vitalité, le taux de chômage est très élevé chez les jeunes qui, de ce fait, ne bénéficient pas du développement économique dont ils sont pourtant les témoins, essentiellement en milieu péri-urbain. Cette situation de précarité et de frustration des jeunes constitue un facteur potentiel important de déstabilisation sociale, d'aggravation des tensions au sein de la société mahoraise. Il y a dix ans, les observations ont prédit que si rien n'est fait au bout de quelques années, pour apporter des réponses adéquates, on risquait d'assister à un phénomène de bandes qui imposeront leur loi que certains qualifiaient de bombe à retardement. Nous y sommes.

Pour une grande partie de la jeunesse mahoraise, nombreux sont les jeunes qui sortent du cycle scolaire de façon prématuré, c'est à dire sans avoir obtenu un diplôme ou une qualification professionnelle, et qui n'ont qu'une alternative, l'occupationnel proposé par la Mission Locale, financé par le Conseil départemental. On est alors en droit de se questionner sur la capacité d'insertion professionnelle de ces jeunes qui se retrouvent dans l'obligation de garantir un revenu à leur famille sans pour autant être professionnellement préparé à cela.

Bien que Conseil départemental se soit fixé notamment comme objectif de renforcer la formation professionnelle et de faciliter l'accès à l'emploi, il existe à ce jour très peu d'information ou très dispersée sur la question de l'insertion économique des jeunes, ainsi que très peu d'initiatives, tant publiques que privés, pour tenter d'apporter un éclairage et des solutions concrètes au problème.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-54
----	--------

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. MOUILLER

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 23 QUATER (NOUVEAU)

Après l'article 23 *quater*

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I.- L'alinéa 3 de l'article L5132-9 du Code du Travail est ainsi rédigé :

"2° Dans le secteur marchand, la durée totale des mises à disposition d'un même salarié ne peut excéder 1607 heures pour une durée de vingt-quatre mois à compter de la première mise à disposition".

II. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

III. – La perte de recettes pour les collectivités territoriales est compensée à due concurrence par la majoration de la dotation globale de fonctionnement et, corrélativement pour l'État, par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

IV. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration des droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts

OBJET

Les associations intermédiaires sont des structures clefs pour une réinsertion économique et sociale adaptée aux contextes locaux et départementaux dans la mesure où elles proposent à des personnes éloignées de l'emploi un accompagnement socioprofessionnel fondé sur une expérience professionnelle.

Malheureusement, la rédaction actuelle de l'alinéa de l'article L5132-9 limite la mise à disposition du travailleur à 480 heures maximum sur une période de deux ans dans le secteur marchand.

Tandis que cette contrainte d'heures n'existe pas au sein des collectivités. L'expérience montre qu'il faut, en moyenne, 1600 heures de mise à disposition dans une collectivité et un accompagnement continu de la personne par l'AI pour transformer une mise à disposition en CDI.

Ainsi, prenant acte de ce constat, cet amendement vise à remplacer l'alinéa 3 pour l'adapter à la réalité du terrain et ainsi favoriser au mieux l'insertion durable d'un public éloigné de l'emploi dans le secteur marchand.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-247
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et M. CABANEL

ARTICLE 25

À la dernière phrase de l'alinéa 4, après les mots :

« du comité d'entreprise »,

insérer les mots :

« et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».

OBJET

Il semble pertinent que le CHSCT, qui intervient sur les conditions de travail, donne son avis sur le droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation dans l'utilisation des outils numériques.



A M E N D E M E N T

présenté par

MM. BOTREL, JEANSANNETAS, TOURENNE, DURAIN et GODEFROY, Mmes YONNET et S. ROBERT, MM. VINCENT et VAUGRENARD, Mmes BLONDIN et HERVIAUX, MM. F. MARC et COURTEAU, Mme CAMPION, M. M. BOURQUIN, Mme JOURDA, M. ROME, Mmes BATAILLE et BONNEFOY et M. LALANDE

ARTICLE 26

Au cinquième alinéa, après les mots « quotidien ou hebdomadaires de ces salariés », rajouter les phrases suivantes :

« Le recours au télétravail doit s'effectuer dans le respect de la durée du travail journalière et hebdomadaire telles que fixées le cas échéant par accord de branche ou d'entreprise. Les modalités selon lesquelles le salarié est de manière effective dégagé de l'obligation de répondre aux sollicitations de son employeur au cours de ses journées de télétravail sont fixées par décret en conseil d'État. »

OBJET

Le présent amendement a pour objet de sécuriser le recours au télétravail par l'employeur afin que cette modalité innovante d'exercice d'une activité professionnelle ne s'oppose pas dans les faits au droit à la déconnexion instauré à l'article 25 du présent projet de loi.

S'agissant d'une disposition non législative, il propose le recours à un décret en Conseil d'État pour atteindre cet objectif.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-248
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et MM. GODEFROY et CABANEL

ARTICLE 26

Compléter l'alinéa 7 par les mots :

« , ainsi que sur l'imputabilité des accidents du travail ».

OBJET

En septembre 2015, le rapport remis par Bruno Mettling sur « Transformation numérique et vie au travail » pointait des lacunes en matière d'accidents du travail pour les télétravailleurs à domicile. Effectivement la présomption d'imputabilité défini à l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité Sociale comme « accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit » n'est plus aussi évidente pour les télétravailleurs à domicile tant la frontière entre vie privée et vie professionnelle est poreuse.

Conformément à l'objectif du gouvernement de clarifier et sécuriser les conditions d'exercice du télétravail, afin de favoriser son développement, il est indispensable de définir les conditions d'imputabilité des accidents du travail.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. DESESSARD, Mme ARCHIMBAUD
et les membres du Groupe écologisteARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 26

Après l'article 26

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

A l'article L.1222-11 du code du travail, les mots : "ou en cas de force majeure" sont remplacés par les mots : ", en cas de force majeure ou en cas de pic de pollution mentionné à l'article L.223-1 du code de l'environnement".

OBJET

Selon l'étude de l'Organisation Mondiale de la Santé publiée en avril 2015, la pollution atmosphérique a causé de grands dégâts. Par exemple, en Europe, elle a été la conséquence de 600 000 décès. Le secteur des transports est le premier à être touché par ces décès prématurés résultant de la pollution, avec 50% des décès (source OCDE 2014). La commission d'enquête sénatoriale sur le coût économique et financier de la pollution de l'air estime à 101,3 milliards d'euros le coût de cette pollution. Il est donc nécessaire de mettre en place des mesures alternatives pour lutter contre ces pics de pollution, fréquents dans les grandes agglomérations.

Ainsi, la facilitation du télétravail en cas de pollution apparaît comme une mesure réactive et efficace, en ce sens que le télétravail défini à l'article L.1222-9, prévoit qu'un travail qui aurait pu "être exécuté dans les locaux de l'employeur " soit "effectué par un salarié hors de ces locaux". Le télétravail constituerait donc un moyen efficace, d'une part, de préserver la santé des salariés et, d'autre part, de limiter significativement le nombre de trajets quotidiens effectués en voiture par les salariés, et ainsi lutter contre l'aggravation des phénomènes de pollution atmosphérique.

Cet amendement vise donc à insérer la possibilité d'exercer une activité professionnelle en télétravail afin de limiter les conséquences d'un épisode de pollution.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-282
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 28

Supprimer cet article.

OBJET

Cet article était censé initialement apporter une aide aux patrons de TPE et PME qui ne disposent pas de service juridique ou RH d'être mieux informés sur les règles du droit du travail.

Désormais, cet article s'adresse aux entreprises de moins de 300 salarié-e-s a été complètement détourné de son but initial. Cette administration s'avère en l'état inutile d'autant que l'inspection du travail est déjà chargée de répondre aux questions des employeurs comme des salariés.

Cet article créait un service spécifique pour les employeurs, là où il faudrait plutôt renforcer les moyens de l'inspection du travail pour lui permettre de remplir correctement ses missions.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

MM. CHATILLON et RETAILLEAU, Mme DEROCHE, MM. ALLIZARD, BAROIN, BAS, BIGNON, BIZET, BOUCHET, BUFFET et CAMBON, Mme CANAYER, MM. CANTEGRIT et CARDOUX, Mme CAYEUX, M. CÉSAR, Mme CHAIN-LARCHÉ, MM. CHAIZE, CHARON, CHASSEING, CORNU, DALLIER, DANESI et DARNAUD, Mmes DEBRÉ, DEROMEDI, DES ESGAULX, DESEYNE et DI FOLCO, M. DOLIGÉ, Mmes DUCHÊNE et DURANTON, M. EMORINE, Mme ESTROSI SASSONE, MM. FALCO, FRASSA, GENEST et GILLES, Mme GIUDICELLI, MM. GOURNAC, GRAND, GREMILLET, GROSDIDIER et GROSPERRIN, Mme GRUNY, MM. GUENÉ, HOUEL, HOUPERT, HURÉ et HUSSON, Mme IMBERT, MM. KAROUTCHI et LAMÉNIE, Mme LAMURE, MM. D. LAURENT, LEFÈVRE, de LEGGE, LELEUX, LENOIR, P. LEROY, LONGUET, MALHURET, MANDELLI, A. MARC, MASCLET et MAYET, Mmes MICOULEAU et MORHET-RICHAUD, MM. MORISSET, MOUILLER, NÈGRE, de NICOLAY, PANUNZI, PAUL, PELLELAT, PERRIN, PIERRE, PILLET, PINTAT, PINTON et POINTEREAU, Mme PRIMAS et MM. de RAINCOURT, RAISON, RAPIN, REICHARDT, REVET, SAVARY, SAVIN, TRILLARD, VASPART, VASSELLE, VENDEGOU, VIAL et VOGEL

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 28

Après l'article 28

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Après la huitième partie du code du travail, il est inséré une neuvième partie ainsi rédigée :

« Neuvième partie : rescrit

« Art.L.9111. Une autorité administrative, au sens de l'article 1er de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, peut :

« 1°- accorder, à une personne qui le demande, une garantie consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application de dispositions du présent code à sa situation de fait ou à son projet. Cette garantie a pour objet de prémunir le demandeur d'un changement d'interprétation ou d'appréciation de l'administration qui serait de nature à faire naître une créance de l'administration à son encontre, à l'exposer à des sanctions administratives ou à compromettre l'obtention d'une décision administrative postérieure nécessaire à la réalisation de son projet ;

« 2°- garantir, à une personne qui le demande et pendant une durée déterminée qui ne saurait excéder dix-huit mois, que lui seront appliquées, pour la délivrance d'une décision administrative nécessaire à la réalisation de son projet, certaines dispositions du présent code dans leur rédaction en vigueur à la date d'octroi de la garantie ;

« 3°- prendre un engagement sur les délais dans lesquels les décisions administratives nécessaires à la réalisation du projet en cause pourront intervenir ainsi que d'informations sur les procédures d'instruction des demandes correspondantes, notamment la description des procédures applicables et les conditions de régularité du dossier. Cet engagement et ces informations sont susceptibles d'engager la responsabilité de l'autorité administrative.

« Un décret en Conseil d'État détermine les conditions de publication et d'opposabilité aux tiers des actes octroyant les garanties mentionnées aux 1° et 2° . »

OBJET

Le rescrit est la possibilité pour une personne d'interroger l'administration sur une situation donnée, la réponse de cette dernière engageant l'administration. Cela existe en matière de sécurité sociale. En matière de droit du travail, il n'existe pas d'exemple à ce jour d'un mécanisme de rescrit, le seul précédent concernant les dispositions relatives accords ou plans d'action en matière d'emploi des seniors. Dans un rapport remis au Gouvernement en 2014, le Conseil d'Etat proposait d'étendre et d'améliorer le rescrit social.

Le présent amendement pose donc le principe suivant : lorsqu'une décision administrative peut intervenir de la part d'une autorité administrative, il doit exister une possibilité de rescrit, sauf exception justifiée.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-79
----	--------

25 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme DEROMEDI, M. BOUCHET, Mme CAYEUX, MM. CHASSEING, GREMILLET et HUSSON,
Mme KAMMERMANN et MM. LAMÉNIE, MAGRAS, MASCLET, MORISSET, PELLELAT, PILLET,
DOLIGÉ et SOILIH

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 28

Après l'article 28

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Après l'intitulé de la huitième partie du code du travail, est inséré un article L 8000-1 rédigé comme suit :

« *Art. L 8001-1* - Il ne sera procédé à aucune sanction ou aggravation de sanction administrative antérieure si la cause de la sanction ou de son aggravation invoquée par l'administration est un différend sur l'interprétation par toute entreprise ou employeur de bonne foi du présent code et s'il est démontré que l'interprétation sur laquelle est fondée la première décision a été, à l'époque, formellement admise par l'administration.

« Lorsque l'entreprise ou l'employeur a appliqué une disposition du présent code selon l'interprétation que l'administration avait fait connaître par ses instructions ou circulaires publiées et qu'elle n'avait pas rapportée à la date des opérations en cause, elle ne peut prononcer ni aggraver une sanction en soutenant une interprétation différente. Sont également opposables à l'administration, dans les mêmes conditions, les instructions ou circulaires publiées portant sur des dispositions du présent code. »

OBJET

Notre amendement institue, au profit des entreprises et employeurs, une garantie contre les changements d'interprétation formelle des dispositions du droit du travail par l'administration.

Les dispositions de notre amendement n'ont ni pour objet ni pour effet de conférer à l'administration un pouvoir réglementaire ou de lui permettre de déroger à la loi. Elles instituent, en revanche, un mécanisme de garantie au profit des chefs d'entreprises qui, s'ils l'invoquent, sont fondés à se prévaloir, à condition d'en respecter les termes, de l'interprétation de la loi formellement admise par l'administration, même lorsque cette interprétation ajoute à la loi ou la contredit.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mmes DEROMEDI et CAYEUX, MM. CHASSEING, DALLIER, de LEGGE, GREMILLET et HUSSON,
Mme KAMMERMANN et MM. LAMÉNIE, MAGRAS, MASCLÉ, MORISSET, PELLEVAL, PILLET, DOLIGÉ,
MANDELLI et SOILHI

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 28

Après l'article 28

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I - À titre expérimental, et pour une durée de deux ans après la promulgation de la présente loi, il est mis en place une procédure de rescrit social dans les conditions prévues ci-après.

II - L'autorité administrative est tenue de se prononcer sur toute demande d'une personne physique ou morale ayant pour objet de connaître l'application, à sa situation, de dispositions du code du travail pouvant donner lieu à une décision administrative lui notifiant une sanction, ou pouvant avoir pour conséquence directe une telle sanction.

Sont compétents pour délivrer un rescrit social les inspecteurs du travail visés au premier alinéa de l'article L 8112-1 du code du travail et la direction régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

La demande ne peut pas être formulée lorsqu'un contrôle a été engagé.

III - La décision explicite doit intervenir dans un délai fixé par décret en Conseil d'État.

En l'absence de décision explicite dans le délai précité, aucune sanction administrative, fondée sur les dispositions au regard desquelles devait être appréciée la situation de fait exposée dans la demande, ne peut être notifiée au demandeur.

Le décret prévu au premier alinéa du présent paragraphe prévoit également les cas et conditions dans lesquels les demandes qu'il détermine peuvent faire l'objet de décisions d'acceptation implicite.

IV - La décision ne s'applique qu'au seul demandeur. Elle est opposable à l'autorité qui l'a prononcée, tant que la situation de fait exposée dans la demande ou les dispositions au regard de laquelle la situation du demandeur a été appréciée n'ont pas été modifiées.

V - Dans les six mois qui précèdent l'expiration du délai mentionné au premier alinéa, le ministre chargé du travail transmet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation conduite en application du présent article.

OBJET

Le rescrit social existe dans certains domaines – les exonérations de cotisations sociales par exemple –, mais il ne couvre pas l'ensemble des sujets abordés par le code du travail. Or, compte tenu de sa complexité, les litiges sont de plus en plus importants. Il faut garantir aux PME la sécurité des informations qui leur sont délivrées.

L'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015, que l'article 31 du projet de loi propose de ratifier prévoit un mécanisme de rescrit social sur deux autres sujets : le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'une part, et l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, d'autre part.

Notre amendement va au-delà : il vise à étendre le rescrit social à titre expérimental à l'ensemble des dispositions relevant du code du travail. Un employeur pourra donc interroger l'administration sur un point précis d'une disposition du code du travail qui, souvent, est difficilement interprétable.

Cet amendement renforcera par ailleurs la mission de conseil de l'inspection du travail, facilitant ainsi les relations entre elle et les employeurs.

Cette garantie ne peut être accordée que sur la base d'un dossier préalable présenté à l'administration et décrivant loyalement la situation de fait ou le projet en cause.

Aucun contrôle visant à constater les infractions ou manquement prévus à l'article L. 8112-2 du code du travail ne peut intervenir dans un délai de six mois suivant la demande de cette garantie.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-283
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 29

Supprimer cet article.

OBJET

Les auteurs de cet amendement s'opposent à la possibilité « d'accords types » de branche pouvant être appliqués directement suite à une décision unilatérale de l'employeur.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes BILLON et LAMURE, MM. VASPART, JOYANDET et DANESI, Mmes PRIMAS et MORHET-RICHAUD et MM. BOUCHET et CANEVET

ARTICLE 29

Alinéa 2

Remplacer les mots

« peut comporter »

par le mot

« comporte »

OBJET

L'article 29 crée un outil indispensable pour que les TPE et PME ne soient pas exclues des bénéficiaires de la réforme du dialogue social. En effet, il consacre la déclinaison des accords de branche via des stipulations spécifiques, qui peuvent être des accords types, que les petits employeurs pourront ensuite adapter à leur entreprise.

La rédaction actuelle présente cette innovation comme une possibilité seulement : le présent amendement le rend systématique. Un accord de branche étendu doit donc comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.



A M E N D E M E N T

présenté par
M. CHASSEING

ARTICLE 29

A. Alinéa 2

Remplacer le mot :

"peut"

Par le mot :

"doit"

B. Compléter cet article par un alinéa ainsi rédigé :

« Les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés formulées, le cas échéant, sous forme d'accords-types sont validées dès lors que les organisations signataires ont obtenu plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives. ».

OBJET

Le dispositif proposé dans l'article 29 est, sur le principe, positif car il vise à prendre en compte les caractéristiques spécifiques d'une part importante des TPE/PME (les entreprises de moins de 50 salariés).

Toutefois, pour que ce dispositif en faveur des TPE/PME de moins de 50 salariés puisse s'appliquer réellement, il est nécessaire que les « stipulations spécifiques » destinées à ces entreprises figurent obligatoirement dans l'accord de branche professionnelle conclu et étendu.

Par ailleurs, toujours afin que ces dispositions puissent s'appliquer réellement, il apparaît également nécessaire qu'un mécanisme particulier de validation puisse s'appliquer à ces « stipulations spécifiques »

C'est ce à quoi vise le présent amendement.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mme DEROMEDI, M. BOUCHET, Mme CAYEUX, MM. CHASSEING, DALLIER, GREMILLET, HUSSON, LAMÉNIÉ, MAGRAS, MASCLÉ, MORISSET, PELLELAT et DOLIGÉ, Mme GRUNY et M. SOILIH

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 29

Après l'article 29

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Le code du travail est ainsi modifié :

- 1° Aux articles L. 2312-1 et L. 2312-2, au premier alinéa de l'article L. 2312-3, à l'article L. 2312-4 et au premier alinéa de l'article L. 2312-5, le mot : « onze » est remplacé par les mots : « cinquante » ;
- 2° L'article L. 2322-3 est abrogé.
- 3° Le livre III de la deuxième partie est complété par un titre IX ainsi rédigé :

« TITRE IX**« DISPOSITIONS COMMUNES****AUX INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL****« CHAPITRE UNIQUE**

« Art. L. 2391-1. - 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, l'effectif 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 de la deuxième partie, par le présent livre ou par le titre premier du livre VI de la quatrième partie. »

« Art. L. 2391-2. - - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir l'abaissement du seuil de cinquante salariés prévu par le présent code pour les institutions représentatives du personnel. »

OBJET

La législation sociale varie selon la taille des entreprises à laquelle elle s'applique. Il est logique qu'une entreprise employant plusieurs centaines de salariés, qui réalise un chiffre d'affaires important et dispose de moyens conséquents pour gérer ses ressources humaines, ait à remplir des obligations administratives liées à la nécessité d'entretenir un dialogue social fourni avec les représentants des salariés. Toutefois, une PME ne peut être soumise à ces mêmes obligations.

Au fil des années, l'enrichissement du cadre législatif relatif aux institutions représentatives du personnel, avec notamment le développement de la consultation du comité d'entreprise sur des thèmes comme les orientations stratégiques de l'entreprise ou le crédit d'impôt compétitivité emploi (2013), a fait apparaître des effets de seuil, incitant les employeurs à limiter la croissance de leur entreprise ou à contourner la réglementation, en créant par exemple des structures indépendantes, pour ne pas dépasser 10, 20 ou 50 salariés.

Régulièrement dénoncée par les chefs d'entreprise et constatée, sur le terrain, par la délégation sénatoriale aux entreprises, l'existence de ces effets de seuil est un obstacle au développement de l'activité.

Cette question a été abordée par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle qu'ils ont menée sur le thème de la modernisation du dialogue social d'octobre 2014 à janvier 2015. Son échec illustre toutefois les divergences qui existent entre organisations syndicales et patronales sur cette question.

L'art. 3 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, dite loi « Macron » a assoupli le dispositif en prévoyant que la mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. 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.

Notre amendement a pour objet de répondre de manière pérenne à toutes ces difficultés.

Son paragraphe I porte de 11 à 50 salariés l'effectif à partir duquel la mise en place de délégués du personnel est obligatoire. Ce seuil pourrait être abaissé par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche.

S'inspirant d'une disposition applicable en matière de financement de la formation professionnelle continue (article L. 6331-15 du code du travail), le paragraphe III institue une période de trois ans, à compter du franchissement d'un seuil, durant laquelle les entreprises en croissance seraient exonérées de l'application des obligations auxquelles le droit commun les soumet en matière de représentation et de consultation du personnel (à partir du nouveau seuil de 50 salariés pour les délégués du personnel et pour le délégué syndical, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Il s'agit toutefois bien d'une période transitoire, durant laquelle les entreprises sont évidemment libres de mettre en place des institutions représentatives du personnel par voie conventionnelle, si elles le souhaitent.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-284
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 29 BIS (NOUVEAU)

Supprimer cet article.

OBJET

Le présent amendement entend supprimer cet article autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à déduire de leurs résultats, et donc de leur base fiscale, une provision pour risque lié à un contentieux prud'homal quand bien même aucune procédure n'est effectivement engagée.

Basée sur une crainte d'éventuelles indemnités pour licenciements sans cause réelle et sérieuse à devoir régler dans le futur, et non un risque réel et véritable, la création de cette provision constitue un artifice comptable, permettant un lissage facilité des résultats dans le temps, qui n'a pas lieu d'être.



A M E N D E M E N T

présenté par
M. TOURENNE

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 29 TER (NOUVEAU)

Après l'article 29 ter (nouveau)

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« A l'article L213-1, après le 6^e alinéa du code de la sécurité sociale, il est inséré un nouvel alinéa :

L'entreprise qui fait l'objet d'un redressement URSSAF pour des intervenants qui sont soit autoentrepreneurs soit salariés de prestataires extérieurs bénéficie d'un examen suspensif de sa situation par les ministres de tutelle de l'URSSAF, et ce dans un délai de six mois à partir de la demande de l'entreprise de cette requête.

Les modalités de cet examen sont fixées par voie réglementaire."

OBJET

Les décisions de l'URSSAF sont actuellement immédiatement exécutoires.

Dans le cas de l'entreprise qui atteste avoir eu recours à des autoentrepreneurs ou des prestataires extérieurs, mais dont l'URSSAF considère que ce sont des salariés de l'entreprise, cette dernière se retrouve dans une situation peu compatible avec les réalités du monde économique et de l'emploi qui doit être protégé.

En effet, si elle décide de faire appel au juge, le non-paiement immédiat des pénalités de l'URSSAF a notamment pour conséquences une inscription au tableau des privilèges, totalement toxique pour l'entreprise.

La décision du juge n'interviendra que bien plus tard et il est donc nécessaire qu'un premier arbitrage suspensif puisse avoir lieu.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mme LIENEMANN, MM. DURAIN, GODEFROY, CABANEL et MONTAUGÉ, Mme GHALI et
M. GORCEARTICLE 30

Supprimer cet article.

OBJET

L'article 30 du projet de loi a pour objet de « préciser la définition du motif économique de licenciement. Il intègre, à côté des difficultés économiques et des mutations technologiques, le motif de licenciement tiré d'une nécessaire « sauvegarde de la compétitivité », et celui de la « cessation d'activité », que la jurisprudence reconnaît déjà.

Cependant, la rédaction actuelle de cet article « préconstitue » le critère de « difficultés économiques », qui seraient désormais « caractérisées [c'est-à-dire automatiquement justifiées] par, soit une baisse des commandes ou du chiffres d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison de la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés ».

La seule « baisse des commandes ou du chiffre d'affaires », même sur plusieurs trimestres, ne devrait pas pouvoir constituer un motif économique de licenciement, conformément à une jurisprudence constante depuis la loi n°75-5 du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique. En effet une entreprise peut réaliser de très importants profits quand bien même ses commandes ou son chiffre d'affaires seraient en baisse sur plusieurs trimestres. Avec cette disposition, des entreprises florissantes pourraient licencier pour motif économique, sans contestation possible par le salarié.

Le critère des « pertes d'exploitation pendant plusieurs mois » révèle a priori une mauvaise situation financière. Il est toutefois possible pour une société de ne présenter que le résultat d'exploitation sans prise en compte des amortissements et immobilisations, qui peuvent expliquer à elles seules un résultat négatif. Le juge devrait donc pouvoir apprécier concrètement la réalité des pertes d'exploitation, une fois neutralisés ces immobilisations ou amortissements.

En ce qui concerne le critère de la trésorerie, il est possible pour une société d'organiser une mauvaise trésorerie passagère, par exemple en concentrant ses dépenses sur une courte période etc. Seule une lecture par le juge sur une période longue devrait permettre de caractériser des difficultés, en aucun cas une simple photographie de la trésorerie.

L'introduction d'une différenciation entre les entreprises en fonction de leur nombre de salariés crée un effet de seuil redoutable qui risque d'être contre-productif.

Par ailleurs, le nombre de salariés de l'entreprise est sans lien avec la vitesse d'évolution de ses indicateurs économiques. En effet, d'une part une petite entreprise peut appartenir à un grand groupe voire résulter d'un morcellement volontaire de l'entreprise par filialisations volontaires successives. D'autre part, il est probable que les commandes ou le chiffres d'affaires soit plus fluctuant au cours d'une année dans une petite entreprise. Ainsi la chance d'avoir un niveau des commandes ou de chiffres d'affaires identique à celui de l'année précédente au cours de la même période est infime et le salarié aura donc le plus grand mal à contester son licenciement. Cet article ne tient pas compte des pratiques dites des « prix de transfert », à savoir une mise en déficit artificielle d'une entreprise au sein d'un groupe quand bien même celle-ci est rentable.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-285
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 30

Supprimer cet article.

OBJET

Cet article assouplit les critères permettant à un employeur de prononcer un licenciement pour motif économique en prenant en considération la baisse d'activité et la taille des entreprises.

En proposant de caractériser un licenciement économique à partir de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaire des entreprises, les employeurs pourront facilement organiser les conditions des licenciements économiques.

Cet article prive le juge de son pouvoir d'appréciation sur la réalité et le sérieux des difficultés économiques des entreprises.

Pour toutes ces raisons, les auteurs de cet amendement demandent la suppression de cet article.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-295
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. LABAZÉE, DURAIN et GODEFROY, Mme BONNEFOY, M. CABANEL, Mmes GHALI, JOURDA et LIENEMANN et MM. MARIE et MONTAUGÉ

ARTICLE 30

I. – A l’alinéa 6, après les mots : « difficultés économiques »,

Supprimer les mots :

« caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d’affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l’année précédente, soit par des pertes d’exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés».

II. – En conséquence, supprimer les alinéas 7 à 11.

OBJET

En listant une liste de critères alternatifs pour caractériser les difficultés économiques de l’entreprise, le projet de loi restreint la liberté d’appréciation du juge à un critère là où il dispose d’une marge de manœuvre en cumulant plusieurs indices. En réduisant ainsi sa marge d’interprétation, il sera donc plus difficile pour le juge de caractériser un abus.

Il est donc proposé ici de restreindre les causes du licenciement économique aux quatre critères traditionnellement définis par la loi et la jurisprudence.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-343
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes BILLON et LAMURE, MM. VASPART et DANESI, Mmes PRIMAS et MORHET-RICHAUD et
MM. BOUCHET, CADIC et CANEVET

ARTICLE 30

Alinéas 7 à 11

Supprimer ces alinéas

OBJET

Les critères développés dans ces alinéas ne paraissent pas adaptés à toutes les situations et donc peu pertinents dans le code du travail, risquant de surcroît d'être appréciés de façon limitative par le juge en cas de contentieux.

Il est préférable de laisser une marge d'appréciation comme celle figurant à la fin de l'alinéa 6, laissant ainsi au chef d'entreprise le pouvoir d'apprécier la situation de sa propre entreprise au regard des spécificités de son entreprise, du marché ou des clients qui sont les siens.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-335
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. DESESSARD, Mme ARCHIMBAUD
et les membres du Groupe écologiste

ARTICLE 30

Après l'alinéa 16

insérer un alinéa ainsi rédigé :

L'employeur doit, avant de procéder à tout licenciement pour motif économique résultant d'une suppression d'emploi, envisager toutes les pistes à sa disposition pour maintenir l'emploi en proposant de modifier un élément essentiel du contrat de travail, notamment la réduction du temps de travail ou le chômage partiel.

OBJET

Un licenciement pour motif économique est lourd de conséquences pour les salariés qui en font l'objet. C'est pourquoi, le licenciement économique doit constituer une solution de dernier recours. En effet, il existe des dispositifs de réduction du temps de travail ou de chômage partiel qui peuvent permettre de conserver les emplois pendant les périodes de difficultés économiques de l'entreprise. Pour ces raisons, les auteurs de cet amendement entendent que l'employeur justifie donc d'avoir envisagé toutes les options avant ce dernier recours.



A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes BILLON et LAMURE, MM. VASPART et DANESI, Mmes PRIMAS et MORHET-RICHAUD et
MM. BOUCHET, CADIC et CANEVET

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 30

Après l'article 30

Insérer un nouvel article ainsi rédigé :

« Au premier alinéa de l'article L.1233-4 du code du travail, les mots « tous les efforts » sont remplacés par les mots « des efforts raisonnables » »

OBJET

Le code du travail impose des obligations de reclassement et prévoit que le licenciement pour motif économique ne peut intervenir « *que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés* ». Le terme « tous » a régulièrement été interprété de façon très exhaustive par le juge, ce qui incite d'ailleurs des employeurs à contourner ce risque juridique, et à opter pour la rupture conventionnelle, parfois moins protectrice pour le salarié.

Tout comme le droit prévoit des « délais raisonnables », il paraît plus juste d'imposer des « efforts raisonnables » afin que les efforts de reclassement soient toujours appréciés au regard des possibilités de l'entreprise.



A M E N D E M E N T

présenté par
M. CHASSEING

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 30

Après l'article 30

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« Le premier alinéa de l'article L. 1471-1 du code du travail est ainsi modifié :

« *Art. L. 1471-1.* – Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par six mois à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. ».

OBJET

Les TPE/PME sont particulièrement sensibles à la longueur des délais existants pour nombre de procédures dans le droit du travail français.

Cela est notamment valable en ce qui concerne le délai dans lequel se prescrivent les actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail.

Dès lors, pour donner plus de visibilité et de sécurité à ces entreprises, il convient de réduire ce délai significativement : de deux ans à six mois.

C'est ce à quoi vise le présent amendement.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mmes BILLON et LAMURE, MM. VASPART et DANESI, Mmes PRIMAS et MORHET-RICHAUD et
MM. BOUCHET, CADIC et CANEVET**ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 30**

Après l'article 30

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« Le CHAPITRE V DU TITRE III DU LIVRE II DE LA PREMIERE PARTIE DU CODE DU TRAVAIL EST AINSI MODIFIÉ :

1° Au sixième alinéa de l'article L. 1235-1, les mots : « de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi » sont remplacés par les mots : « du salarié » ;

2° Le second alinéa de l'article L. 1235-3 est remplacé par sept alinéas ainsi rédigés :

« Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut dépasser :

« 1° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à deux ans : trois mois de salaire ;

« 2° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins deux ans et de moins de cinq ans : six mois de salaire ;

« 3° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins cinq ans et de moins de dix ans : neuf mois de salaire ;

« 4° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins dix ans et de moins de vingt ans : douze mois de salaire ;

« 5° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins vingt ans : quinze mois de salaire.

« L'indemnité est due sans préjudice, le cas échéant, des indemnités de licenciement légales, conventionnelles ou contractuelles.

OBJET

Cet amendement reprend le principe du plafonnement des indemnités prononcées par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette disposition était intégrée dans la toute première version du projet de loi, avant modification pour l'examen en Conseil des ministres.

Tous les chefs d'entreprises ou économistes ont souligné l'avancée que constituait pourtant ce plafonnement dans la mesure où il évite de faire peser une incertitude économique très forte sur l'employeur, incertitude qui le dissuade fortement d'embaucher aujourd'hui.

Les plafonds sont déterminés uniquement en fonction de l'ancienneté du salarié, ce qui devient le seul référentiel y compris l'article L.1235-1 du code du travail.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. CHASSEING

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 30

Après l'article 30

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« I. – Le chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A la dernière ligne du 1^{er} alinéa de l'article L. 1235-1, ajouter la phrase suivante :

« Ce barème est distinct de celui prévu au deuxième alinéa de l'article L. 2135-3. ».

2° Au sixième alinéa de l'article L. 1235-1, les mots : « de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi » sont remplacés par les mots : « du salarié » ;

3° Le second alinéa de l'article L. 1235-3 est remplacé par huit alinéas ainsi rédigés :

« Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut dépasser :

« 1° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à deux ans : trois mois de salaire ;

« 2° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins deux ans et de moins de cinq ans : six mois de salaire ;

« 3° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins cinq ans et de moins de dix ans : neuf mois de salaire ;

« 4° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins dix ans et de moins de vingt ans : douze mois de salaire ;

« 5° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins vingt ans : quinze mois de salaire.

« L'indemnité est due sans préjudice, le cas échéant, des indemnités de licenciement légales, conventionnelles ou contractuelles.

« Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximum prévus au présent article. » ;

4° Après l'article L. 1235-3, sont insérés deux articles ainsi rédigés :

« *Art. L. 1235-3-1.* – Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge judiciaire ou fait suite à une demande du salarié dans le cadre de la procédure mentionnée à l'article L. 1451-1, le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L. 1235-3.« *Art. L. 1235-3-2.* – L'article L. 1235-3 s'applique sans préjudice de la faculté pour le juge de fixer une indemnité d'un montant supérieur en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité, caractérisée par des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1552-3 et L. 1153-4, par un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues à l'article L. 1134-4 ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 ou en matière de corruption dans les conditions prévues à l'article L. 1161-1, par la violation de l'exercice du droit de grève dans les conditions mentionnées à l'article L. 2511-1 ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé dans les conditions mentionnées à l'article L. 2422-1, par la violation de la protection dont bénéficient certains salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 1225-71,

L. 1226-13 et L. 1226-15 ou par l'atteinte à une liberté fondamentale.

« Il s'applique sans préjudice des règles applicables aux cas de nullité du licenciement économique mentionnées aux articles L. 1235-10 et L. 1235-11, ainsi qu'aux cas prévus aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 1235-16 et au septième alinéa du II de l'article

L. 1233-58. » ;

5° L'article L. 1235-5 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après les mots : « les dispositions relatives », sont insérés les mots : « au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4 » ;

b) Les cinq alinéas suivants sont supprimés ;

6° Au second alinéa de l'article L. 1235-11, le nombre : « douze » est remplacé par le chiffre : « six » ;

7° L'article L. 1235-12 est complété par les mots : « dans la limite des montants fixés à l'article L. 1235-3 » ;

8° A l'article L. 1235-13, les mots : « qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire » sont remplacés par les mots : « calculée en fonction du préjudice subi dans la limite des montants fixés à l'article L. 1235-3 » ;

9° L'article L. 1235-14 est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-14. – Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise les dispositions relatives à la sanction de la nullité du licenciement, prévues à l'article L. 1235-11.

« Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi dans la limite des montants fixés à l'article

L. 1235-3. » ;

10° A l'article L. 1235-15, les mots : « qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut » sont remplacés par les mots : « calculée en fonction du préjudice subi dans la limite des montants fixés à l'article L. 1235-3. ».

II. - Au troisième alinéa de l'article L. 1226-15 du même code, le nombre : « douze » est remplacé par le chiffre : « six ».

III. - Le présent article est applicable aux licenciements notifiés à compter du lendemain de la publication de la présente loi.

OBJET

La clarté et la visibilité de leurs obligations, notamment financières, est fondamentale pour les TPE/PME. C'est pourquoi il convient en particulier que soient connues à l'avance les indemnités maximales qu'elles auraient à verser en cas de procédure devant les tribunaux de prud'hommes au titre de l'indemnisation des salariés quand le licenciement est reconnu sans motif réel et sérieux.

C'est ce à quoi vise le présent amendement qui reprend le texte de l'article 30 de la première version du projet de loi.

Il précise par ailleurs que le barème prévu à l'article L. 1235-1 du code du travail en cas de conciliation est distinct de celui prévu si le licenciement est considéré comme non réel et sérieux.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-286
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 30 BIS (NOUVEAU)

Supprimer cet article.

OBJET

Cet article figurait déjà dans la loi Croissance et Activité en permettant la clôture des débats dans la procédure prud'homale. La clôture de l'instruction de l'affaire avant l'ouverture des débats priverait les salarié-e-s de leurs pouvoirs de saisir le bureau de jugement.

Cet article met à mal d'une part l'unicité d'instance devant le conseil des prud'hommes et d'autre part retire la possibilité d'agir pour les salarié-e-s devant le bureau de jugement.

Pour ces raisons, nous demandons la suppression de cet article.



A M E N D E M E N T

présenté par
M. CIGIOTTI

ARTICLE ADDITIONNEL AVANT L'ARTICLE 32

Avant l'article 32

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Au 4ème alinéa de l'article L.6123-3 du code du travail, après les mots :

« national et interprofessionnel »

ajouter les mots :

« ainsi que des représentants régionaux des chambres consulaires ».

OBJET

Le bureau du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles joue un rôle central dans l'animation du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Il participe à la stratégie régionale en matière d'orientation professionnelle, de développement de l'alternance et de la formation professionnelle.

Les chambres consulaires, dans un registre différent de celui des partenaires sociaux, représentent les intérêts économiques de leurs territoires et les attentes de leurs ressortissants. Elles sont donc légitimes à devenir membres du bureau afin de participer à la définition de la politique orientation/formation professionnelle dont l'apprentissage qu'elles contribuent à mettre en œuvre.

Cet amendement prévoit la représentation des organismes consulaires au sein du bureau des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. CIGIOTTI

ARTICLE ADDITIONNEL AVANT L'ARTICLE 32Avant l'article 32

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I. Remplacer l'alinéa 5 de l'article L.6123-3 du code du travail par l'alinéa suivant :

« Il est doté également de commissions intervenant dans le champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle et en particulier de l'apprentissage. Un décret définit la composition, les missions et attributions de ces commissions. »

II. Après l'article L.6123-2 du code du travail, rajouter l'article suivant :

« Art. L.6123-2-1 - Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est doté de commissions intervenant dans le champ de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle et en particulier de l'apprentissage. Un décret définit la composition, les missions et attributions de ces commissions. »

OBJET

Les dispositions réglementaires relatives au Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) précisent que le Comité se dote de commissions nécessaires à son fonctionnement. Le texte est trop imprécis, il ne mentionne pas le domaine, le champ et les conditions d'intervention de ces commissions. Il en résulte une grande hétérogénéité dans les commissions mises en place au sein des différentes régions. Cette disparité limite les possibilités de consolidation nationale quant aux travaux de ces commissions.

Au regard de l'enjeu que constitue aujourd'hui le développement de l'apprentissage en matière d'emploi des jeunes, il s'avère indispensable d'affecter l'une de ces commissions aux questions d'apprentissage. Cette commission réunissant les représentants de l'Etat, les régions, les partenaires sociaux et les acteurs économiques aura notamment pour mission d'instruire les demandes d'ouverture de section en apprentissage, les propositions d'affectation des fonds libres du quota présentées par les collecteurs ...

Au plan national, afin d'appuyer les travaux des commissions régionales et d'en consolider les résultats, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) doit se doter de commissions identiques.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. CIGOLOTTI

ARTICLE ADDITIONNEL AVANT L'ARTICLE 32Avant l'article 32

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Après l'article L.6211-3 du code du travail, rajouter un nouvel article ainsi rédigé :

« Art. L.6211-3-1 - Une convention nationale d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage est conclue par l'Etat avec les régions, les chambres consulaires et les organisations patronales d'employeurs représentatives au niveau national professionnel ou interprofessionnel.

Elle définit, pour 5 ans, les engagements, les objectifs et les moyens associés de chaque partenaire de la convention :

- 1) Les engagements nationaux pour le développement de l'apprentissage, l'insertion professionnelle, l'amélioration des conditions de vie et la mobilité des apprentis
- 2) Les engagements des chambres consulaires pour encourager le développement de l'apprentissage dans les entreprises
- 3) L'engagement des branches professionnelles en matière d'embauche d'apprentis, de promotion des métiers
- 4) Les engagements des régions pour le développement de l'apprentissage sur leur territoire.

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-1 est chargé d'assurer le suivi de la mise en œuvre de cette convention nationale et d'établir un bilan annuel et public des actions engagées. Il fournit toutes les analyses permettant de préciser les objectifs nationaux et les engagements fixés par la convention. »

OBJET

Le développement de l'apprentissage est un objectif national partagé par de nombreux acteurs que sont l'Etat, les régions, les branches professionnelles et les chambres consulaires. Aucun rendez-vous contractuel n'existe aujourd'hui pour sceller les engagements de ces différents organismes dans la promotion des métiers et de l'apprentissage.

Cet amendement propose la signature d'une convention qui a pour objectif de faire travailler l'ensemble des acteurs autour d'objectifs partagés et définis.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. CIGOLOTTI

ARTICLE 32

Compléter ainsi l'article :

5° A l'article L.6242-2 du code du travail, avant le premier alinéa rajouter un « I ».

Après le second alinéa, rajouter l'alinéa suivant :

« II. La chambre consulaire habilitée dans les conditions prévues au I peut conclure avec l'autorité administrative une convention cadre de coopération définissant les conditions dans lesquelles les chambres consulaires régionales signataires de la convention visées au I participent à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage. Les fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises à l'exclusion de la fraction mentionnée au II de l'article L. 6241-2 concourent au financement de ces actions, dans des conditions fixées par décret. ».

OBJET

Les chambres de commerce et d'industrie (CCI), les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture mettent en œuvre une série d'actions en vue de promouvoir les métiers et le développement de l'apprentissage.

Les journées portes ouvertes des centres de formation d'apprentis, les sessions d'information menées au sein des établissements scolaires et l'organisation de mini-stages favorisant la découverte des métiers, permettent aux chambres consulaires d'accompagner les jeunes et leurs familles facilitant, ainsi, la rencontre avec les milieux professionnels.

L'objet de cet amendement est de permettre aux CCI régionales habilitées à collecter la taxe d'apprentissage de bénéficier, à l'instar des OPCA collecteurs de taxe d'apprentissage, de la possibilité d'utiliser une fraction des fonds non affectés de la collecte de la taxe d'apprentissage pour leurs actions de promotion des formations et de l'apprentissage.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. CIGOLOTTI

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 32

Après l'article 32

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Rédiger ainsi l'article L.6224-1 du code du travail :

« Au plus tard, dans les 15 jours suivant la conclusion du contrat d'apprentissage, l'entreprise et le centre de formation d'apprentis où est inscrit l'apprenti transmettent par voie dématérialisée à la chambre consulaire compétente les informations nécessaires pour enregistrement selon les conditions définies par décret ».

OBJET

Le processus d'enregistrement des contrats d'apprentissage permet de s'assurer que les contrats signés sont conformes aux dispositions légales et réglementaires. Il participe à la sécurisation juridique de la relation régissant l'entreprise et l'apprenti.

Le document « cerfa » utilisé aujourd'hui à l'occasion de la signature du contrat d'apprentissage comporte également des informations indispensables à la formation et des données à caractère statistique à destination du ministère du travail. Il constitue également le support à l'enregistrement.

Dans un objectif de simplification administrative le présent amendement dissocie le contrat d'apprentissage des données techniques utilisées lors de l'enregistrement des contrats. Ainsi, les entreprises concluent une nouvelle formule de contrat d'apprentissage et télétransmettent pour enregistrement exclusivement les informations incontournables : désignation de l'entreprise, du jeune, du maître d'apprentissage, la rémunération versée et le CFA.

A charge pour le CFA d'adresser, par voie dématérialisée, les informations relatives au déroulé de la formation (date de début et de fin, code diplôme, numéro d'identification du CFA ...).

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. CIGOLOTTIARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 32

Après l'article 32

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Au premier alinéa du II de l'article L.6241-2 du code du travail, après les mots :

« au titre de ces centres et sections »

ajouter les mots :

« afin d'assurer :

la prise en charge des dépenses de fonctionnement, d'entretien et les investissements de ces centres et sections. Les modalités de financement des investissements immobiliers sont définies par décret. la prise en charge des dépenses de formation et d'accompagnement liées à l'accueil de jeunes au titre de l'article L6222-12-1 du code du travail »

OBJET

L'article L6241-2 du code du travail rappelle qu'une fraction de la taxe d'apprentissage dénommée quota est attribuée aux personnes morales gestionnaires de CFA. L'article R6241-2 du même code mentionne que ces concours financiers dont bénéficient les CFA sont destinés à assurer leur fonctionnement ainsi que leurs investissements.

La taxe d'apprentissage doit permettre de couvrir les charges courantes des CFA, mais elle doit également :

- Offrir aux gestionnaires de ces centres des moyens de cofinancer des projets, notamment immobiliers, indispensables au développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage. Les conditions d'affectation de la taxe d'apprentissage doivent être inscrites dans la loi et les modalités de prise en charge d'investissements immobiliers encadrées par voie réglementaire.
- Permettre le financement des dépenses de formation et d'accompagnement des jeunes accueillis au sein des centres, dans l'attente de la signature d'un contrat d'apprentissage, au titre de l'article L6222-12-1 du code du travail. Cette possibilité offerte aux CFA d'accueillir des jeunes dans l'attente d'un contrat, pendant au plus un an, peine à se développer au sein des CFA. Le principal frein reste son financement. La possibilité d'utiliser le quota de la taxe d'apprentissage pour contribuer à l'accueil de ces jeunes permettrait aux CFA d'accompagner plus de jeunes vers la conclusion d'un contrat.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-55
----	--------

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. MOUILLER

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 32

Après l'article 32

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 6222-25 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : " l'article L. 3121-10" sont remplacés par « l'article L. 3121-26. »

2° Après le deuxième alinéa, il est inséré deux alinéas ainsi rédigés :

« En outre, à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient, dans des secteurs déterminés par décret en Conseil d'État, l'apprenti de moins de dix-huit ans peut effectuer une durée de travail quotidienne supérieure à huit heures, sans que cette durée puisse excéder dix heures. Dans ces mêmes secteurs, il peut également effectuer une durée hebdomadaire de travail supérieure à trente-cinq heures, sans que cette durée puisse excéder quarante heures.

« Dans les cas mentionnés aux deuxième et troisième alinéas, l'employeur informe l'inspecteur du travail et le médecin du travail. ».

OBJET

Cet amendement vise à permettre aux apprentis, sous certaines conditions et dans des secteurs déterminés, d'effectuer une durée de travail quotidienne supérieure à 8 heures et une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mme DESEYNE, MM. VASPART et DANESI, Mmes DEROMEDI et GRUNY, MM. RAISON et PERRIN,
Mme LOPEZ, M. HOUEL, Mme LAMURE, MM. de RAINCOURT, DOLIGÉ et CHARON,
Mme MORHET-RICHAUD et M. COMMEINHES

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 32

Après l'article 32

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Après le deuxième alinéa de l'article L. 6222-25 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En outre, à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient, dans un secteur déterminés par décret en Conseil d'Etat, l'apprenti de moins de dix-huit ans peut effectuer une durée de travail quotidienne supérieure à huit heures, sans que cette durée puisse excéder dix heures. Dans ces mêmes secteurs, il peut également effectuer une durée hebdomadaire de travail supérieure à trente-cinq heures, sans que cette durée puisse excéder quarante heures. L'employeur informe l'inspecteur du travail et le médecin du travail. »

OBJET

Les entreprises artisanales du bâtiment forment 80 000 apprentis par an. Or, dans le cadre du déroulement du contrat d'apprentissage, un nécessaire équilibre doit exister entre les périodes passées par l'apprenti au sein du centre de formation et les périodes en entreprise.

S'agissant des périodes passées en entreprise, l'apprenti, encadré par un maître d'apprentissage, acquiert notamment les gestes d'exécution du métier et se trouve ainsi associé aux conditions habituelles de fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cadre, dans certaines circonstances, le maître d'apprentissage pourrait requérir, ponctuellement, la présence de l'apprenti au-delà de 35 heures hebdomadaires.

C'est pourquoi, l'article 6 de l'avant-projet de loi prévoyait que, suite à une information de l'employeur auprès de l'inspecteur du travail et du médecin du travail, sous réserve du respect par l'entreprise des conditions préalable de mise en œuvre, à savoir :

- A titre exceptionnel ;
- Pour des raisons objectives ;
- Relever d'un secteur défini par décret en Conseil d'Etat ;

l'apprenti pourrait être amené à effectuer une durée du travail quotidienne supérieure à huit heures, sans que cette durée puisse excéder dix heures.

Les entreprises artisanales, particulièrement celles du bâtiment, demandent la réintroduction de ce dispositif avec la nécessaire précision du contenu des notions d'exceptionnalité et d'objectivité qui permettraient, tant à l'employeur qu'à l'apprenti, de disposer du périmètre précis des conditions de mise en œuvre de cette dérogation.

Par ailleurs, un accord de branche étendu pourra définir, le cas échéant, les conditions dans lesquelles cette dérogation pourra être accordée.



A M E N D E M E N T

présenté par
Mme GATEL

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 32

Après l'article 32

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 6222-25 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« En outre, dans certains secteurs déterminés par décret en Conseil d'Etat, l'apprenti de moins de dix-huit ans travaillant sur chantier peut effectuer une durée de travail équivalente à celle des salariés majeurs de l'entreprise dans laquelle il est employé, sans que cette durée puisse excéder neuf heures par jour ni quarante heures par semaine.

Dans ce cas, après avis conforme du médecin du travail, l'employeur en informe l'inspecteur du travail. »

OBJET

Aux termes de l'article L. 6222-25 du code du travail, l'apprenti de moins de dix-huit ans ne peut être employé à un travail effectif excédant ni huit heures par jour ni la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10 du même code, soit 35 heures.

Or, dans le secteur du bâtiment notamment, les horaires de travail sur chantier sont très souvent de 39 heures par semaine, réparties la plupart du temps sous la forme de 8 heures par jour du lundi au jeudi et de 7 heures le vendredi.

Ainsi, lorsque l'entreprise n'obtient pas de dérogation, la durée du travail des apprentis mineurs doit être organisée de telle sorte qu'elle n'excède pas les 35 heures hebdomadaires. Concrètement, cela signifie que l'apprenti peut être amené à travailler 7 heures par jour alors que le reste de l'équipe travaille 8 heures. Sachant que la plupart des jeunes n'ont pas de moyens de locomotion individuels et sont transportés matin et soir sur les chantiers dans le véhicule de service de l'entreprise, ils sont donc contraints d'attendre l'heure de départ des autres membres de leur équipe.

L'amendement proposé permettrait ainsi de lever un frein à l'embauche des apprentis mineurs tout en préservant leurs droits.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-327
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes D. GILLOT et CAMPION

ARTICLE 33

Après les mots :

Demandeurs d'emploi,

Insérer les mots :

Y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,

OBJET

S'il paraît logique, à titre expérimental, de déroger aux conditions d'éligibilité au contrat de professionnalisation pour le bénéfice de certains demandeurs d'emploi, la situation des salariés écartés pour inaptitude ainsi que ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés doit être prise en compte au regard des difficultés d'accès à l'emploi que rencontrent ces publics.

Cet amendement a donc pour objectif d'ouvrir le contrat de professionnalisation aux travailleurs écartés pour inaptitude ainsi que ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés afin de permettre l'acquisition des compétences professionnelles identifiées par le salarié et l'employeur.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-370
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
Mme RIOCREUX

ARTICLE 33

Après les mots :

« d'emploi »,

insérer les mots :

« de plus de 45 ans ».

OBJET

Cet article propose d'expérimenter, jusqu'au 31 décembre 2017, la possibilité pour les demandeurs d'emploi de conclure un contrat de professionnalisation visant à acquérir des compétences professionnelles qu'ils auront préalablement identifiées avec un employeur, sans pour autant que celles-ci correspondent à des qualifications inscrites au RNCP, à des classifications de branche ou à des compétences ouvrant droit à un CQP de branche.

Les contrats de professionnalisation doivent continuer à déboucher sur une qualification et respecter le contrat social passé entre l'entreprise et le bénéficiaire.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-375
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
Mme GATEL

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 33 BIS (NOUVEAU)

Après l'article 33 bis (nouveau)

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 6241-3 du code du travail est ainsi modifié :

La première phrase est ainsi complétée :

«, en prenant en compte les taux d'insertion professionnelle à l'issue des formations dispensées par les CFA, les sections d'apprentissage et les lycées professionnels, par secteur d'activité, dans les critères de répartition des fonds non-affectés par les entreprises. »

OBJET

Cet amendement propose de prendre en considération les taux d'insertion professionnelle des dispositifs d'apprentissage lors de la répartition des fonds non-affectés par les entreprises.

Ces indicateurs permettraient ainsi d'éviter les choix arbitraires et d'appuyer la décision de la répartition des fonds libres sur des critères objectifs d'efficience.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-306
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. D. ROBERT

ARTICLE 33 TER (NOUVEAU)

Alinéa 1

au 1er alinéa, remplacer le mot : « deux » par le mot : « les »

OBJET

Pour que l'expérimentation en cause soit suffisamment représentative et significative dans les résultats qu'elle produira, il importe qu'elle puisse porter sur les régions qui le souhaitent. De la sorte, on peut espérer la garantie de disposer d'un panel reflétant la diversité des régions, tant en termes de taille (régions fusionnées et non fusionnées), de zone géographique que de sensibilité politique.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. CIGOLOTTI

ARTICLE 35

Rédiger ainsi cet article :

I. L'article L.6323-16 du code du travail est modifié comme suit :

« Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées aux I et III de l'article L.6323-6. Sont également éligibles les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur la liste élaborée par le Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles défini à l'article L.6123-1.»

II. L'article L.6323-21 du code du travail est modifié comme suit :

« Les formations éligibles au compte personnel de formation sont pour les demandeurs d'emploi, les formations mentionnées aux I et II de l'article L.6323-6. Sont également éligibles les formations mentionnées au II du même article qui figurent dans la liste mentionnée à l'article L.6323-16 et établie par le Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles. La liste prendra en compte les programmes régionaux de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financés par la région ou les institutions mentionnées aux articles L.5312-1 et L.5214-1.»

OBJET

La loi du 5 mars 2014 a posé les principes et défini les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation (CPF). L'une des difficultés qui freine l'envolée du dispositif réside dans l'articulation entre les différentes listes des formations (formation inscription au RNCP ou bien sanctionnée par un CQP ou encore inscrite à l'inventaire puis reprise dans une des listes interprofessionnelles nationales ou bien dans la liste nationale de branche ou enfin dans la liste régionale). Les formations accessibles changent selon le statut du bénéficiaire (salarié ou demandeur d'emploi).

Pour les certificateurs, l'inscription sur les listes s'avère difficile. Pour le bénéficiaire du CPF, cela manque de transparence.

L'amendement propose de simplifier le processus en fusionnant les listes sous la responsabilité du Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles qui rassemble à la fois les représentants de l'Etat, des régions, les partenaires sociaux et les représentants du monde économique.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. MOUILLER, Mme CAYEUX, M. HURÉ, Mmes HUMMEL et LOPEZ, MM. BOUCHET, KAROUTCHI et CARDOUX, Mme MICOULEAU, MM. PERRIN, RAISON, MILON et MORISSET, Mmes DI FOLCO et MORHET-RICHAUD, M. RAPIN, Mme IMBERT, MM. PANUNZI et CHARON, Mme GARRIAUD-MAYLAM, MM. B. FOURNIER, LAMÉNIE, D. ROBERT, LEFÈVRE, NOUGEIN, MASCLET, CAMBON, MANDELLI et SAVIN, Mme GRUNY, M. HOUEL, Mme MÉLOT, MM. SAVARY, CÉSAR et GREMILLET, Mme CANAYER, MM. POINTEREAU, PELLELAT, TRILLARD, CALVET et BONHOMME, Mme DUCHÊNE, M. VIAL, Mmes DEROCHE et BILLON, MM. REVET et P. LEROY, Mme ESTROSI SASSONE et MM. HUSSON, KENNEL, PIERRE, GILLES, LONGUET, D. LAURENT, PILLET, CHAIZE, MÉDEVIELLE, MAYET et CANEVET

ARTICLE 35

Compléter cet article par deux alinéas ainsi rédigés :

« II. – L'article L. 6323-16 du code du travail est complété par un IV ainsi rédigé :

« IV. – La langue des signes est inscrite dans la liste des formations proposées aux salariés dans le cadre du compte personnel de formation. »

OBJET

A l'heure actuelle, nombre de salariés souhaitant se former dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ne peuvent choisir la langue des signes car elle ne figure plus dans la liste des formations.

Parallèlement, la situation des organismes de formation en langue des signes française (LSF), demeure préoccupante, car ils se trouvent de fait dans une situation économique particulièrement fragile, alors que les besoins ne cessent de croître.

Les salariés ne comprennent pas que les discours gouvernementaux souhaitant favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap et développer l'accès à la formation professionnelle ne franchissent pas la barrière des mots.

Alors que l'accessibilité ne saurait se résumer au seul aménagement des espaces publics et du bâti, cet amendement vise à rendre pleinement effectif l'accès aux formations LSF aux salariés.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-87
----	--------

25 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme JOISSAINS

ARTICLE 35

La langue des signes fait l'objet d'une formation des enseignants et des élèves de maternelle dès la rentrée 2017.

OBJET

L'accessibilité ne pouvant se résumer au seul aménagement des espaces publics et du bâti, cet amendement vise à rendre pleinement effectif la construction d'une société plus ouverte aux personnes en situation de handicap.

Cet amendement vise à centrer nos efforts sur les personnes entendantes, afin que nous ayons tous, une démarche positive en faveur des personnes ayant des troubles de l'audition et/ou de la parole.

La langue des signes doit faire l'objet d'une formation des enseignants et des élèves de maternelle dès la rentrée 2017 pour une meilleure insertion scolaire, universitaire et ensuite sociale.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mme RIOCREUX

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 35

Après l'article 35

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 6332-22 du code du travail est ainsi modifié :

À l'alinéa 2, après les mots : "à l'article L. 6332-16 », insérer les mots : ", au financement d'actions de formation qualifiantes mentionnées à l'article L.6314-1 suivies par des salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L.1242-3 du présent code avec un employeur relevant de l'article L.5132-4. "

OBJET

Le présent amendement vise à améliorer l'accès à la formation professionnelle des salariés en parcours d'insertion, dans le cadre des Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE).

La réforme de la formation professionnelle introduite par la loi du 5 mars 2014, conjuguée à la réforme de l'IAE, a en effet eu pour effet de réduire drastiquement l'accès de ces salariés à la formation. Désormais les structures de l'IAE et leurs salariés bénéficient moins de la mutualisation des fonds au sein des OPCA. Or, les formations qualifiantes suivies par les salariés de l'IAE sont un facteur clé pour une insertion réussie de ces personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. La montée en compétences de ces salariés bénéficie à l'ensemble de l'économie, en particulier lorsque ces derniers s'insèrent dans des entreprises dont l'OPCA n'a pas financé la formation.

Aussi, il est proposé de modifier les règles d'accès à la péréquation du FPSPP, considérant que le financement des actions de formation de ces salariés par les OPCA concernés constitue un enjeu de solidarité interprofessionnelle.

Aux termes de l'article L. 6332-21-2° du code du travail, les ressources du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) permettent d'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux OPCA pour le financement de formations organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Toutefois, l'actuel article L. 6332-22 du code du travail conditionne de tels versements notamment au fait que l'OPCA affecte au moins 50 % des fonds destinés à financer des actions de professionnalisation d'une part aux contrats de professionnalisation et, d'autre part, au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA).

Ce faisant, l'investissement consenti par les OPCA pour le financement des formations qualifiantes des salariés titulaires de contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) employés par les entreprises d'insertion (EI), les associations intermédiaires (AI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) n'est pas valorisé.

Pour répondre aux difficultés d'accès à la formation des salariés en CDDI, le présent amendement vise à inclure les fonds consacrés aux formations qualifiantes des salariés en CDDI dans l'assiette du calcul ouvrant à un OPCA l'accès à la péréquation du FPSPP.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-40
----	--------

23 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. CIGOLOTTI

ARTICLE 36

Alinéa 8

Substituer au 3° de cet article les deux alinéas suivants :

3° Le 4° de l'article L.6123-1 du code du travail est remplacé par l'alinéa suivant :

« De veiller à la mise en réseau des systèmes d'information sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles pour notamment permettre aux organismes de formation de remonter aux financeurs de la formation les éléments, déterminés par décret, nécessaires à la conduite des politiques publiques ;»

OBJET

L'obligation d'information vis-à-vis des financeurs pour chacun des stagiaires tel que prévu par le projet de loi est un dispositif lourd, à la charge des organismes de formation. La quantité et le contenu des informations prévus actuellement par le projet sont très contraignants et difficilement réalistes.

Cet amendement a pour objectif de proposer que dans le cadre des travaux du CNEFOP une réflexion soit menée sur le contenu des informations que les organismes transmettront aux financeurs, mais également sur la manière de dématérialiser l'envoi de ces éléments.



A M E N D E M E N T

présenté par
Mme GATEL

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 36

Après l'article 36

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article 2 de la loi n° 2001 1168 du 11 décembre 2001 portant mesures urgentes de réformes à caractère économique et financier est ainsi modifié :

1° Après le deuxième alinéa, il est inséré un paragraphe ainsi rédigé :

... – Pour attribuer le marché public au candidat qui a présenté l'offre économiquement la plus avantageuse, le pouvoir adjudicateur se fonde :

« 1° Soit sur une pluralité de critères non discriminatoires et liés à l'objet du marché, notamment la qualité, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les performances en matière de protection de l'environnement, les performances en matière de développement des approvisionnements directs de produits de l'agriculture, les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté, du nombre d'apprentis et de l'effort de formation de jeunes, le coût global d'utilisation, les coûts tout au long du cycle de vie, la rentabilité, le caractère innovant, le service après vente et l'assistance technique, la date de livraison, le délai de livraison ou d'exécution, la sécurité d'approvisionnement, l'interopérabilité et les caractéristiques opérationnelles. D'autres critères peuvent être pris en compte s'ils sont justifiés par l'objet du marché ;

« 2° Soit, compte tenu de l'objet du marché, sur un seul critère, qui est celui du prix. »

2° Au premier alinéa du II, les mots : « du I » sont remplacés par les mots : « du présent article ».

OBJET

Afin d'encourager l'apprentissage, qui connaît une baisse sensible ces dernières années, le présent amendement propose de comptabiliser les apprentis au titre des clauses d'insertion dans les marchés publics, disposition d'ailleurs plébiscitée lors des dernières assises de l'apprentissage.

A cette fin, il élève au rang législatif les critères d'attribution des marchés publics.

**A M E N D E M E N T**

présenté par
M. SAVARY

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 37

I. – L'article L. 241-1 du code de la sécurité sociale est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Les gains et rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés au cours d'un mois civil aux agents non titulaires des collectivités territoriales sont exonérés des cotisations patronales durant les trois premières années d'emploi dans la fonction publique territoriale pour :

« - Les agents disposant d'un diplôme de doctorat, au sens de l'article L. 612-7 du code de l'éducation ;

« - Les agents qui sont candidats au diplôme de doctorat au sens de l'article L. 612-7 du code de l'éducation et qui bénéficient d'une convention industrielle de formation par la recherche. »

II. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

OBJET

Cet article supplémentaire crée un mécanisme d'incitation visant à favoriser l'emploi des docteurs dans la fonction publique, notamment territoriale. À cet égard, il prolonge la logique de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, qui ambitionne d'améliorer l'intégration des docteurs dans les fonctions socio-économiques de la Nation.

Les doctorants, ou candidats au diplôme de doctorat, constituent une exceptionnelle ressource que les collectivités territoriales et l'État auraient tort de négliger, compte-tenu des compétences qu'ils peuvent leur apporter.

Alors que les entreprises peuvent bénéficier du Crédit Impôt Recherche ou du statut de Jeune Entreprise Innovante, les collectivités ne bénéficient jusqu'à présent pas d'incitation à recourir aux docteurs. Cet article se propose d'y remédier, puisque les administrations qui recruteraient comme agent non titulaire un jeune docteur ou un doctorant, bénéficieraient d'une exonération de charges durant leurs trois premières années de CDD au sein de la FPT.

C'est un dispositif mutuellement bénéfique et extrêmement positif pour l'ensemble du monde de l'enseignement supérieur et de la recherche, et celui des collectivités.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-287
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 38

Supprimer cet article.

OBJET

Nouvelle forme d'emploi atypique, le portage salarial est une relation contractuelle tripartite dans laquelle un salarié porté, ayant un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial, effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes.

Le portage salarial s'est développé en marge du code du travail et a donné lieu à plusieurs arrêts de la Cour de cassation portant sur la requalification en contrat de travail de ce type de relation.

Les auteurs de cet amendement demandent donc la suppression de cet article qui ne vise qu'à sécuriser les entreprises de portage salarial en permettant d'extraire de la sphère du contrat de travail des personnes qui devrait en relever.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-288
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 39

Supprimer cet article.

OBJET

Cet article vise à permettre à la négociation collective de définir les modalités de reconduction d'un contrat saisonnier. Considérant que ces prérogatives doivent demeurer de la compétence exclusive du législateur.

Les auteurs de cet amendement proposent la suppression de cet article.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-151
----	---------

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. KAROUTCHI

ARTICLE 39

Supprimer les alinéas 6 et 7.

OBJET

Les alinéas 6 et 7 de cet article sont susceptibles de porter atteinte à notre économie touristique et saisonnière, fleuron de notre économie. Cet amendement a donc pour objectif de supprimer ces dispositions qui, d'une part, obligent la négociation d'un accord collectif dans un temps contraint (alinéa 6) et, d'autre part imposent par ordonnance, à défaut d'accord de branche, la reconduction automatique des contrats saisonniers (alinéa 7).



A M E N D E M E N T

présenté par

M. PANUNZI

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 39

Après l'article 39

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I – L'Etat peut autoriser la mise en place à titre expérimental d'un contrat de travail à durée indéterminée à vocation saisonnière.

II. – Le chapitre IV du titre II du livre I^{er} de la troisième partie est complété par un chapitre V ainsi rédigé :

« Chapitre V

« Expérimentation relative au contrat à durée indéterminée à vocation saisonnière

« Section 1

« Définition et modalités

« *Art. L. 3125-1.* – Le contrat à durée indéterminée saisonnier peut être contracté dans le cadre de tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectif et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

« *Art. L. 3125-2.* – Le contrat à durée indéterminée saisonnier est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat est écrit. Il mentionne notamment :

« 1° La qualification du salarié ;

« 2° La justification de l'activité saisonnière ;

« 3° Les éléments de la rémunération ;

« 4° La durée annuelle minimale du travail du salarié ;

« 5° Les périodes de travail ;

« 6° La répartition des heures de travail selon ces périodes.

« Le contrat doit comprendre toutes autres clauses que les contractants jugent nécessaires d'inscrire en particulier quant à ce qui est relatif aux durées de travail et leur répartition mais aussi la flexibilité des périodes de travail.

« *Art. L. 3125-3.* – La justification de l'activité saisonnière découle d'une autorisation délivrée par l'autorité locale compétente qui se dote du droit de regard sur les contrats procédant de cette justification.

« *Art. L. 3125-4.* – La flexibilité des périodes de travail doit être inscrite dans le contrat et si ce n'est pas le cas il est alors du ressort du salarié d'entamer la procédure. Les modifications ne doivent pas porter atteinte au revenu ou aux droits du salarié.

« *Art. L. 3125-5.* – La durée annuelle minimale du travail du salarié peut être modifiée dans les mêmes dispositions que celles indiquées à l'article L. 3125-4 à la limitation près qu'elles ne peuvent être modifiées, positivement ou négativement, que dans une mesure d'un tiers du temps indiqué dans le contrat.

« *Art. L. 3125-6.* – Le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée saisonnier bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve de modalités spécifiques prévues par le contrat.

« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité, à l'exception des droits liés à l'assurance chômage ou à l'assurance vieillesse.

« Section 2

« Dispositions particulières au contrat à durée indéterminée saisonnier

« *Art. L. 3125-7.* – L'ensemble de ces dérogations et dispositions est acceptable sous caution de l'article L. 3125-4. Toute remise en question de ce statut met fin aux dispositions particulières du contrat à durée indéterminée saisonnier.

« *Art. L. 3125-8.* – En dérogation à l'article L. 3121-42 les salariés dotés d'un contrat à durée indéterminée saisonnier peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année et en dérogation à l'article L. 3121-39 cette convention n'est pas forcée de faire l'objet d'une convention collective mais entre dans le cadre de la répartition des heures et des périodes travaillées indiquée dans le contrat.

« Ainsi les entreprises visées peuvent dans le cadre du contrat établir un plan d'annualisation des heures de travail sans contrainte autres que le respect des durées maximales telles qu'indiquées à l'article L. 3124-8.

« *Art. L. 3125-9.* – Le statut défini à l'article L. 3125-3 accorde aux entreprises la permission d'élever le seuil des heures maximales dans le cadre conféré par le surcroît temporaire d'activité mais aussi de bénéficier de l'article L. 3121-36 sur une période annuelle n'excédant pas trois mois inscrite dans une convention et renouvelable chaque année.

« *Art. L. 3125-10.* – Lors des périodes non travaillées l'État assure le paiement de l'ensemble des charges patronales induites par les employés ayant contracté un contrat à durée indéterminée saisonnier.

« *Art. L. 3125-11.* – Tout non-respect des règles indiquées dans les précédents articles entraîne la requalification du contrat à durée indéterminée saisonnier en contrat à durée indéterminée simple et fait donc perdre à l'employeur toutes les dispositions précédemment citées. ».

III- La présente expérimentation prend fin deux ans après sa mise en place. Elle fait l'objet d'une évaluation.

OBJET

La précarisation de l'emploi est aujourd'hui un problème majeur dans notre pays. Nous devons faire notre possible pour offrir aux entrepreneurs les marges nécessaires afin de produire de l'activité dans un contexte économique morose. Cependant cette intention, aussi louable soit-elle, ne doit pas entrer en contradiction avec les conditions de vie des plus nombreux ; or il est reconnu que la stabilité de l'emploi est aujourd'hui une condition nécessaire à l'épanouissement personnel, ne serait-ce que parce qu'elle permet d'accéder à l'emprunt et à l'investissement.

L'emploi saisonnier n'est en rien un emploi transitoire ou que l'on pourrait qualifier d'inférieur à un emploi à plein temps annuel. Il répond uniquement à un contexte économique particulier, basé sur des cycles d'activités plus ou moins définis. Le territoire Corse en est un parfait exemple : il existe certes des activités que nous pouvons dire annuelles mais une partie importante de l'économie de l'île reste liée à la saison touristique. C'est aussi le cas de toutes les stations balnéaires ou même des stations de ski. Or ces cycles d'activité impliquent des périodes d'emploi avec toute une population qui se retrouve en situation d'alternance entre phase travaillée et phase chômée qui nécessite des ajustements (double emploi, déplacement entre différentes zones selon les saisons...) qui ne sont pas réalisables par chacun.

Cette alternance devient donc problématique dès que l'on pense aux populations qui sont dépendantes de ces emplois saisonniers qui, au cours d'une courte période de travail souvent intensive, doivent subvenir à leurs besoins annuels. A ce problème de base, s'ajoute l'insécurité de l'emploi. En effet, les contrats saisonniers sont le plus souvent des Contrats à Durée Déterminée (CDD), et dans de plus rares cas des Contrats à Durée Indéterminée Intermittents (CTI). Le CDD restant la règle on voit de suite quel est le risque : un saisonnier, indépendamment du nombre d'années durant lesquelles il a travaillé en saison pleine, peut se voir sans contrat et ainsi dans une situation très difficile. Un grand nombre de jeunes n'ira d'ailleurs pas conclure un contrat dans un domaine où il risque chaque année de voir sa situation disparaître.

Il convient également d'ajouter que les actifs concernés s'inscrivent en fin de saison au Pôle Emploi, générant une augmentation importante du nombre de chômeurs et d'indemnités correspondantes à verser, à la charge de l'État. C'est perdant-perdant. Le coût pour l'État est supérieur à ce que nous proposons dans le présent texte.

De nombreuses décisions de la Cour de Cassation (telle que la décision Cass soc 18/6/2008 N° 07-40123) ont déjà défini dans quels contextes un contrat saisonnier est considéré comme établissant une relation de travail à durée indéterminée, avec comme facteurs principaux une clause de reconduction ou bien encore la régularité de l'emploi et le fait qu'il occupe toute la saison. Dans ces situations, la Cour de Cassation a à chaque fois rendu comme jugement la requalification du contrat de l'employé en un CDI.

C'est ce constat qui motive la présente proposition de loi dont l'objet est l'instauration d'un Contrat à Durée Indéterminée à vocation saisonnière (CDIS).

Le dispositif se singularise sur les points suivants :

- Le CDIS est basé sur des temps de travail fluctuants, la répartition des horaires variant en fonction de la période conformément au principe d'annualisation du temps de travail.
- L'employé étant soumis aux mêmes droits que ceux d'un titulaire d'un CDI, l'entreprise est tenue de payer les charges relatives à l'employé. Ces charges seront assurées, pendant la période non-œuvrée seulement, par l'État afin de favoriser la contraction de ce type de contrat. Elles seront en réalité compensées par la non inscription massive desdits salariés en fin de saison puisqu'il n'y aura plus de variation saisonnière des chômeurs.

Dans les territoires concernés par cette fluctuation de l'activité, les employeurs sont demandeurs de ce type de contrat adapté pour avoir une pérennité de l'emploi, pour ne pas rechercher chaque année de nouveaux salariés sur le marché de l'emploi avec toutes les incertitudes que cela implique, et pour assurer une qualification de l'emploi en mettant à profit la période non œuvrée pour effectuer des formations en alternance.

C'est gagnant – gagnant – gagnant.

Gagnant pour l'employé qui dispose d'une stabilité dans l'exercice de son emploi.

Gagnant pour l'employeur qui assure son recrutement et une équipe pérenne au-delà de la saison, avec une qualification possible pendant le temps non œuvré par le biais de formations.

Gagnant pour l'État qui réalise des économies en termes d'indemnités de chômage, économies supérieures aux exonérations patronales prévues dans le texte.

Cette évolution de notre législation permettrait d'allier flexibilité et stabilité au bénéfice de l'emploi et de l'économie.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. PANUNZI

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 39

Après l'article 39

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I – L'Etat peut autoriser la mise en place à titre expérimental d'un contrat de travail à durée indéterminée à vocation saisonnière pour les entreprises situées en Corse.

II. – Le chapitre IV du titre II du livre I^{er} de la troisième partie est complété par un chapitre V ainsi rédigé :

« Chapitre V

« Expérimentation relative au contrat à durée indéterminée à vocation saisonnière

« Section 1

« Définition et modalités

« *Art. L. 3125-1.* – Le contrat à durée indéterminée saisonnier peut être contracté dans le cadre de tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectif et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

« *Art. L. 3125-2.* – Le contrat à durée indéterminée saisonnier est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat est écrit. Il mentionne notamment :

« 1° La qualification du salarié ;

« 2° La justification de l'activité saisonnière ;

« 3° Les éléments de la rémunération ;

« 4° La durée annuelle minimale du travail du salarié ;

« 5° Les périodes de travail ;

« 6° La répartition des heures de travail selon ces périodes.

« Le contrat doit comprendre toutes autres clauses que les contractants jugent nécessaires d'inscrire en particulier quant à ce qui est relatif aux durées de travail et leur répartition mais aussi la flexibilité des périodes de travail.

« *Art. L. 3125-3.* – La justification de l'activité saisonnière découle d'une autorisation délivrée par l'autorité locale compétente qui se dote du droit de regard sur les contrats procédant de cette justification.

« *Art. L. 3125-4.* – La flexibilité des périodes de travail doit être inscrite dans le contrat et si ce n'est pas le cas il est alors du ressort du salarié d'entamer la procédure. Les modifications ne doivent pas porter atteinte au revenu ou aux droits du salarié.

« *Art. L. 3125-5.* – La durée annuelle minimale du travail du salarié peut être modifiée dans les mêmes dispositions que celles indiquées à l'article L. 3125-4 à la limitation près qu'elles ne peuvent être modifiées, positivement ou négativement, que dans une mesure d'un tiers du temps indiqué dans le contrat.

« *Art. L. 3125-6.* – Le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée saisonnier bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve de modalités spécifiques prévues par le contrat.

« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité, à l'exception des droits liés à l'assurance chômage ou à l'assurance vieillesse.

« Section 2

« Dispositions particulières au contrat à durée indéterminée saisonnier

« *Art. L. 3125-7.* – L'ensemble de ces dérogations et dispositions est acceptable sous caution de l'article L. 3125-4. Toute remise en question de ce statut met fin aux dispositions particulières du contrat à durée indéterminée saisonnier.

« *Art. L. 3125-8.* – En dérogation à l'article L. 3121-42 les salariés dotés d'un contrat à durée indéterminée saisonnier peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année et en dérogation à l'article

L. 3121-39 cette convention n'est pas forcée de faire l'objet d'une convention collective mais entre dans le cadre de la répartition des heures et des périodes travaillées indiquée dans le contrat.

« Ainsi les entreprises visées peuvent dans le cadre du contrat établir un plan d'annualisation des heures de travail sans contrainte autres que le respect des durées maximales telles qu'indiquées à l'article L. 3124-8.

« Art. L. 3125-9. – Le statut défini à l'article L. 3125-3 accorde aux entreprises la permission d'élever le seuil des heures maximales dans le cadre conféré par le surcroît temporaire d'activité mais aussi de bénéficier de l'article L. 3121-36 sur une période annuelle n'excédant pas trois mois inscrite dans une convention et renouvelable chaque année.

« Art. L. 3125-10. – Lors des périodes non travaillées l'État assure le paiement de l'ensemble des charges patronales induites par les employés ayant contracté un contrat à durée indéterminée saisonnier.

« Art. L. 3125-11. – Tout non-respect des règles indiquées dans les précédents articles entraîne la requalification du contrat à durée indéterminée saisonnier en contrat à durée indéterminée simple et fait donc perdre à l'employeur toutes les dispositions précédemment citées. ».

III- La présente expérimentation prend fin deux ans après sa mise en place. Elle fait l'objet d'une évaluation.

OBJET

La précarisation de l'emploi est aujourd'hui un problème majeur dans notre pays. Nous devons faire notre possible pour offrir aux entrepreneurs les marges nécessaires afin de produire de l'activité dans un contexte économique morose. Cependant cette intention, aussi louable soit-elle, ne doit pas entrer en contradiction avec les conditions de vie des plus nombreux ; or il est reconnu que la stabilité de l'emploi est aujourd'hui une condition nécessaire à l'épanouissement personnel, ne serait-ce que parce qu'elle permet d'accéder à l'emprunt et à l'investissement.

L'emploi saisonnier n'est en rien un emploi transitoire ou que l'on pourrait qualifier d'inférieur à un emploi à plein temps annuel. Il répond uniquement à un contexte économique particulier, basé sur des cycles d'activités plus ou moins définis. Le territoire Corse en est un parfait exemple : il existe certes des activités que nous pouvons dire annuelles mais une partie importante de l'économie de l'île reste liée à la saison touristique. C'est aussi le cas de toutes les stations balnéaires ou même des stations de ski. Or ces cycles d'activité impliquent des périodes d'emploi avec toute une population qui se retrouve en situation d'alternance entre phase travaillée et phase chômeuse qui nécessite des ajustements (double emploi, déplacement entre différentes zones selon les saisons...) qui ne sont pas réalisables par chacun.

Cette alternance devient donc problématique dès que l'on pense aux populations qui sont dépendantes de ces emplois saisonniers qui, au cours d'une courte période de travail souvent intensive, doivent subvenir à leurs besoins annuels. A ce problème de base, s'ajoute l'insécurité de l'emploi. En effet, les contrats saisonniers sont le plus souvent des Contrats à Durée Déterminée (CDD), et dans de plus rares cas des Contrats à Durée Indéterminée Intermittents (CTI). Le CDD restant la règle on voit de suite quel est le risque : un saisonnier, indépendamment du nombre d'années durant lesquelles il a travaillé en saison pleine, peut se voir sans contrat et ainsi dans une situation très difficile. Un grand nombre de jeunes n'ira d'ailleurs pas conclure un contrat dans un domaine où il risque chaque année de voir sa situation disparaître.

Il convient également d'ajouter que les actifs concernés s'inscrivent en fin de saison au Pôle Emploi, générant une augmentation importante du nombre de chômeurs et d'indemnités correspondantes à verser, à la charge de l'État. C'est perdant-perdant. Le coût pour l'État est supérieur à ce que nous proposons dans le présent texte.

De nombreuses décisions de la Cour de Cassation (telle que la décision Cass soc 18/6/2008 N° 07-40123) ont déjà défini dans quels contextes un contrat saisonnier est considéré comme établissant une relation de travail à durée indéterminée, avec comme facteurs principaux une clause de reconduction ou bien encore la régularité de l'emploi et le fait qu'il occupe toute la saison. Dans ces situations, la Cour de Cassation a à chaque fois rendu comme jugement la requalification du contrat de l'employé en un CDI.

C'est ce constat qui motive la présente proposition de loi dont l'objet est l'instauration d'un Contrat à Durée Indéterminée à vocation saisonnière (CDIS).

Le dispositif se singularise sur les points suivants :

- Le CDIS est basé sur des temps de travail fluctuants, la répartition des horaires variant en fonction de la période conformément au principe d'annualisation du temps de travail.

- L'employé étant soumis aux mêmes droits que ceux d'un titulaire d'un CDI, l'entreprise est tenue de payer les charges relatives à l'employé. Ces charges seront assurées, pendant la période non-œuvrée seulement, par l'État afin de favoriser la contraction de ce type de contrat. Elles seront en réalité compensées par la non inscription massive desdits salariés en fin de saison puisqu'il n'y aura plus de variation saisonnière des chômeurs.

Dans les territoires concernés par cette fluctuation de l'activité, les employeurs sont demandeurs de ce type de contrat adapté pour avoir une pérennité de l'emploi, pour ne pas rechercher chaque année de nouveaux salariés sur le marché de l'emploi avec toutes les incertitudes que cela implique, et pour assurer une qualification de l'emploi en mettant à profit la période non œuvrée pour effectuer des formations en alternance.

C'est gagnant – gagnant – gagnant.

Gagnant pour l'employé qui dispose d'une stabilité dans l'exercice de son emploi.

Gagnant pour l'employeur qui assure son recrutement et une équipe pérenne au-delà de la saison,

**A M E N D E M E N T**

présenté par

MM. L. HERVÉ, BONNECARRÈRE, CIGIOTTI et ROCHE

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 39 BIS (NOUVEAU)

Après l'article 39 bis (nouveau)

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Après le I de l'article L. 5122-1 du code du travail, il est inséré un I bis ainsi rédigé :

« I bis. – L'État, à titre expérimental et pour une durée maximale de trois ans, peut autoriser que les salariés employés par les régies prévues au 2° de l'article L. 2221-4 du code général des collectivités territoriales pour exploiter des remontées mécaniques ou des pistes de ski alpin et de ski de fond puissent être placés en position d'activité partielle, lorsque leur employeur a adhéré au régime d'assurance chômage en application du 1° de l'article L. 5424-2 du présent code. »

OBJET

Cet amendement reprend l'idée d'une proposition de loi déjà déposée sur ce sujet, en formulant le dispositif sous forme d'expérimentation limitée dans le temps en raison des contraintes sur la recevabilité financière des amendements découlant de l'article 40 de la Constitution.

Des agents non titulaires sont employés par des régies directes dotées de l'autonomie financière sans personnalité morale dans le domaine des remontées mécaniques, ainsi que dans les stations de ski. Dès lors, lorsque l'activité de ces agents cesse à cause d'un arrêt partiel ou total pour des conditions météorologiques menant à un manque de neige, ces mêmes agents ne bénéficient actuellement pas des dispositions applicables concernant l'activité en temps partiel.

Ainsi, les dispositions législatives et réglementaires actuellement en vigueur créent de véritables distorsions entre les différentes catégories d'agents contractuels. Afin de résorber ces distorsions, cet amendement vient harmoniser le régime applicable à ces agents non titulaires au titre de l'activité partielle.

Dès lors, cet amendement vise à étendre les dispositions de l'article L. 5122-1 et suivantes du code du travail aux agents contractuels non titulaires des régies visées au 2° de l'article L. 2221-4 du code général des collectivités territoriales, dans une situation contractuelle de droit privé, exploitant un service public industriel et commercial de remontées mécaniques et de pistes de ski alpin et de ski de fond.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

MM. L. HERVÉ, BONNECARRÈRE et CIGIOTTI, Mme DOINEAU et M. ROCHE

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 39 BIS (NOUVEAU)

Après l'article 39 bis (nouveau)

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I. – Lorsque l'employeur fournit gratuitement un logement permettant l'hébergement d'un travailleur saisonnier, ce logement est fiscalement considéré comme un élément de l'outil de travail de l'entreprise.

II. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

OBJET

L'objectif primordial est de favoriser la construction et la rénovation par les employeurs de logements de qualité destinés aux salariés saisonniers. Pour cela, les employeurs, dans le cadre de leur exploitation en propre ou dans celui d'un regroupement d'entreprise (SCI...) dont chaque membre respecte tous les critères énoncés ci-dessous, déduisent la taxe sur la valeur ajoutée ayant grevé les travaux de construction ou de rénovation de logement s'ils respectent les conditions cumulatives suivantes :

- l'établissement d'exploitation de l'employeur est situé dans une commune touristique telle que définie par la réglementation ou l'établissement d'exploitation de l'employeur est une exploitation agricole dont le fonctionnement impose d'avoir recours à des travailleurs saisonniers (vendanges par exemple) ;

- les travaux sont réalisés pour assurer le logement de salariés non permanents ;

- les travaux respectent tous les critères de décence des logements destinés à des personnels saisonniers non agricoles et/ou agricoles.

De même que l'emploi de salariés est un élément concourant aux dépenses utilisées pour les besoins des opérations taxées à la TVA de l'entreprise, de même la fourniture des outils nécessaires au travail du salarié fait aussi partie des éléments dont la TVA est récupérable par l'employeur. Or parmi les outils nécessaires au travail du salarié saisonnier nous pouvons compter le logement mis à disposition par l'employeur. Dans bien des cas, et notamment dans les stations d'altitude, sans logement, pas de salarié, et donc pas de production taxée.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

MM. L. HERVÉ, BONNECARRÈRE, CIGIOTTI et ROCHE

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 39 BIS (NOUVEAU)

Après l'article 39 bis (nouveau)

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I. – Lorsque l'employeur fournit gratuitement un logement permettant l'hébergement individuel ou à minima en chambre individuelle d'un travailleur saisonnier, ce logement est fiscalement considéré comme un élément de l'outil de travail de l'entreprise.

II. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

OBJET

L'objectif primordial est de favoriser la construction et la rénovation par les employeurs de logements de qualité destinés aux salariés saisonniers, en leur permettant de se loger dans des stations touristiques ou des exploitations agricoles dans des conditions dignes. Pour cela, les employeurs, dans le cadre de leur exploitation en propre ou dans celui d'un regroupement d'entreprise (SCI...) dont chaque membre respecte tous les critères énoncés ci-dessous, déduisent la taxe sur la valeur ajoutée ayant grevé les travaux de construction ou de rénovation de logement s'ils respectent les conditions cumulatives suivantes :

- l'établissement d'exploitation de l'employeur est situé dans une commune touristique telle que définie par la réglementation ou l'établissement d'exploitation de l'employeur est une exploitation agricole dont le fonctionnement impose d'avoir recours à des travailleurs saisonniers (vendanges par exemple) ;
- les travaux sont réalisés pour assurer le logement de salariés non permanents ;
- les travaux respectent tous les critères de décence des logements destinés à des personnels saisonniers non agricoles et/ou agricoles.

De même que l'emploi de salariés est un élément concourant aux dépenses utilisées pour les besoins des opérations taxées à la TVA de l'entreprise, de même la fourniture des outils nécessaires au travail du salarié fait aussi partie des éléments dont la TVA est récupérable par l'employeur. Or parmi les outils nécessaires au travail du salarié saisonnier nous pouvons compter le logement mis à disposition par l'employeur. Dans bien des cas, et notamment dans les stations d'altitude, sans logement, pas de salarié, et donc pas de production taxée.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

MM. L. HERVÉ, BONNECARRÈRE et CIGIOTTI, Mme DOINEAU et M. ROCHE

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 40 TER (NOUVEAU)

Après l'article 40 ter (nouveau)

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I. – Le premier alinéa de l'article 261 B du code général des impôts est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Les mises à disposition de salariés effectuées par les groupements d'employeurs constitués selon les articles L. 1253-1, L. 1253-2, L. 1253-3 et L. 1253-19 du code du travail sont fiscalement neutres : la taxe sur la valeur ajoutée est applicable aux prestations effectuées pour des utilisateurs assujettis et non applicable pour des utilisateurs non-assujettis. »

II. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

OBJET

Selon l'article L 1253-19 du code du travail, un groupement d'employeurs peut associer à la fois des employeurs privés et des employeurs publics. L'administration fiscale admet que les mises à disposition effectuées auprès d'adhérents assujettis à la TVA soient majorées de la TVA en vigueur et que celles effectuées auprès d'adhérents non-assujettis soient exonérées de TVA ; ceci, en application de l'article 261B du code général des impôts, à condition que les facturations soient effectuées à "prix coutant". Malgré les précisions apportées par le BOFPI du 01/10/12 (réf. BOI-TVA-CHAMP-30-10-40-20121001), la notion de "prix coutant" n'est pas suffisamment précise pour éviter une éventuelle remise en cause de l'exonération de TVA par l'Administration

Or, les groupements d'employeurs constitués selon les articles L12531 et suivants du code du travail, sont des outils de délégation de gestion des ressources humaines effectuée par des entreprises n'ayant pas la possibilité de proposer un contrat de droit commun (CDI) à leur personnel saisonnier. De ce fait, les groupements d'employeurs jouent par exemple un rôle crucial dans la stabilisation de l'emploi des pluriactifs de montagne et dans la professionnalisation de la fonction ressources humaines dans les TPE de montagne.

Pour faciliter les recrutements et le fonctionnement des groupements d'employeurs, il est important de clarifier la fiscalité liée aux salaires et de dire que les mises à disposition de salariés effectuées par les groupements d'employeurs constitués selon les articles L1253-1, L1253-2 L1253-3 et L 1253-19 du code du travail, sont fiscalement neutres, la TVA étant applicable aux prestations effectuées pour des utilisateurs assujettis et non applicable pour des utilisateurs non-assujetti

**A M E N D E M E N T**

présenté par

MM. L. HERVÉ, BONNECARRÈRE et CIGOLOTTI, Mme DOINEAU et M. ROCHE

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 40 TER (NOUVEAU)

Après l'article 40 ter (nouveau)

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Après le mot : « condition », la fin du premier alinéa de l'article L. 1253-17 du code du travail est ainsi rédigée : « soit de déterminer la convention collective applicable à ce groupement, soit d'appliquer celle du métier concerné, dans le sens le plus favorable au salarié

OBJET

Selon l'article L. 1253-17 du code du travail, les groupement d'employeurs multisectoriels doivent déterminer la convention collective à laquelle le groupement d'employeurs sera rattaché et les adhérents choisissent celle qu'ils veulent voir appliquer sous le contrôle de l'Administration du travail, qui fonde sa décision « sur les activités des adhérents de droit privé » dans le cas où le groupement d'employeurs intègre des adhérents de droit public. Dans un délai d'un mois, la non réponse de l'administration du travail vaut acceptation.

Or, le salarié d'un groupement d'employeurs doit bénéficier des mêmes avantages que les salariés de l'entreprise utilisatrice et les conditions de travail des utilisateurs peuvent être extrêmement différentes (salaires, temps de travail et répartition, 13^{ème} mois, prévoyance, avantages sociaux...). Le plus souvent, cela conduit les groupements d'employeurs multisectoriels à choisir la Convention collective la « moins-disante » pour être en capacité de s'adapter à toutes les situations de mise à disposition.

Le plus souvent, cela conduit les groupements d'employeurs multisectoriels à choisir la Convention collective la « moins-disante » pour être en capacité de s'adapter à toutes les situations de mise à disposition.

En attendant que les groupements d'employeurs aient établi une convention collective spécifique à la mise à disposition de personnel à titre non lucratif (comme il en existe une dans l'intérim pour la mise à disposition de personnel à titre lucratif), l'amendement vise à demander aux groupements d'employeurs multisectoriels soit de choisir une convention collective s'appliquant à tous les types d'activités exercés dans le groupement (situation actuelle) soit d'appliquer au cas par cas la convention collective de l'activité réellement exercée, de manière à ce que l'application soit la plus favorable possible au salarié concerné.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-289
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 41

Supprimer cet article.

OBJET

Cet article revient sur un principe du droit du travail datant de 1928, qui oblige tout acquéreur d'une entreprise à reprendre l'ensemble des salariés affectés à l'activité cédée.

Les licenciements économiques qui seraient prononcés par le cédant avant ce transfert sont jugés nuls de plein droit. Quant aux salariés qui refuseraient leur transfert, ils sont réputés démissionnaires.

Avec cet article désormais le cédant pourra procéder à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), avant la cession s'il « est nécessaire à la sauvegarde des emplois » et « en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ».

Contestant ce raisonnement, les auteurs de cet amendement demandent donc sa suppression.



A M E N D E M E N T

présenté par

MM. DURAIN, LABAZÉE, GODEFROY, CABANEL, GORCE, MARIE et MONTAUGÉ et
Mmes JOURDA, LIENEMANN et BONNEFOY

ARTICLE 41

Supprimer cet article.

OBJET

Cet article permet à toute entreprise d'au moins 1000 salariés (ou appartenant à un groupe de cette dimension) engagée dans un plan de sauvegarde de l'emploi et qui transfère tout ou une partie de son activité de procéder au licenciement d'une partie des salariés qui auraient dû être transférés.

Cet article remet en cause un principe fondamental du droit du travail français selon lequel les contrats de travail des salariés « subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise [...] lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur » (article L1224-1).

Faciliter le licenciement en période de crise économique ne nous semble pas être la solution pour réduire le chômage. Bien au contraire. Alors que l'actuelle majorité a mis en place des politiques publiques pour favoriser la lutte contre le chômage de masse, il est inconcevable que le présent texte de loi puisse instaurer dans notre réglementation un cadre légal relatif au licenciement boursier, au nom de la préservation des entreprises et des intérêts à court terme de leurs actionnaires.



A M E N D E M E N T

présenté par

M. M. BOURQUIN, Mmes BATAILLE et GUILLEMOT et M. VAUGRENARD

ARTICLE 41

L'article L. 1224-1 du code du travail est ainsi complété :

« Lorsque l'employeur souhaite externaliser des salariés, il respecte la procédure prévue l'article L. 1222-6. Le salarié peut faire valoir son droit de refus. Dans ce cas, l'employeur procède à son reclassement au sein de l'entreprise. Dans le cas où le salarié accepte l'externalisation, il peut conserver le statut de son entreprise d'origine durant trois ans; et il peut, passé ce délai, demander sa réintégration sans que l'entreprise cessionnaire ne puisse s'y opposer. ».

OBJET

Nous constatons que des activités entières de grands groupes industriels sont de plus en plus souvent externalisées. Ainsi les salariés sont transférés de manière systématique et ils vivent douloureusement ces changements. Ils perdent non seulement leur statut mais aussi leur appartenance à un groupe auxquels ils sont attachés pour certains depuis des dizaines d'années.

Lors de ces opérations, les contrats de travail en cours sont transférés automatiquement à l'entreprise d'accueil et les salariés qui n'acceptent pas ce transfert sont considérés comme démissionnaires.

Pourtant la jurisprudence européenne a consacré le droit d'opposition du salarié au transfert de son contrat de travail au nom des droits fondamentaux du travailleur. Elle permet de fait le volontariat sur tout transfert du contrat de travail dans le cadre des externalisations.

Le présent amendement suit ainsi les recommandations de la Cour de Justice de l'Union Européenne en permettant à ce que l'accord du salarié soit requis pour être externalisé.

De même, le présent amendement permet au salarié de conserver son statut de son entreprise d'origine durant trois années et lui donne ainsi la possibilité de demander sa réintégration passé un délai de trois ans. Un certain nombre d'entreprises pratiquent déjà de la sorte. Cet amendement vise à généraliser les garanties apportées au salarié lors de l'externalisation.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-124
----	---------

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

MM. TOURENNE et VAUGRENARD

ARTICLE 42

A l'article 42, 2e, à l'alinéa 12e,

après les mots «à une ou plusieurs conventions locales conclues entre le représentant de l'État.» Introduire les mots « , le Président du Conseil régional »

OBJET

Les Régions sont des actrices essentielles du développement économique, de l'équilibre des territoires, du maintien des entreprises et de leur accompagnement. Une politique de revitalisation qui ne s'accordant pas avec les grandes orientations de la Région risquerait d'être inefficace. D'autant plus que les Régions ont la capacité à obtenir des entreprises la mutualisation de ces crédits de revitalisation.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-366
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. CHASSEING

ARTICLE 43 TER (NOUVEAU)

Supprimer cet article.

OBJET

Cet article vise à étendre le champ de compétences des CAP Emploi au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, compétence qui est de l'exclusivité des SAMETH (Partenaires services de l'AGEFIPH également).

Or, les CAP Emploi ne sont pas « outillés » pour faire concrètement des études de poste de travail ou des aménagements de postes destinés à favoriser le maintien dans l'emploi : seuls les SAMETH ont cette compétence, car bien souvent adossés à des Services de Santé au Travail.

Les CAP Emploi sont uniquement compétents en matière de placement.

Il convient donc de supprimer cet article.

C'est ce à quoi vise le présent amendement.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-250
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et MM. CABANEL et GODEFROY

ARTICLE 44

Supprimer cet article.

OBJET

L'article 44 affaiblit considérablement le rôle de la médecine du travail. Suppression de l'avis d'aptitude, conditionner la périodicité du suivi médical des salariés à leur âge, leur état de santé, de leurs conditions de travail et des risques professionnels auxquelles ils sont exposés constituent des reculs majeurs dans la surveillance de la population salariée et dans la prévention des risques professionnels, qui doivent être au cœur des politiques publiques de santé.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-290
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. WATRIN, Mmes COHEN, DAVID
et les membres du Groupe communiste républicain et citoyen

ARTICLE 44

Supprimer cet article.

OBJET

L'article 44 réduit considérablement les prérogatives de la médecine du travail, et remet en cause la santé au travail en limitant les visites d'embauches aux postulants à un poste à risque, en supprimant les rendez-vous périodiques avec le médecin du travail et en obligeant le médecin à déclarer le salarié inapte dès lors que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable pour sa santé.

Les auteurs de cet amendement refusent la casse de la médecine de prévention et exigent la suppression de ces dispositions.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mmes D. GILLOT et CAMPION

ARTICLE 44

I. Après l'alinéa 17

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

e) Le reclassement du salarié devenu inapte doit être recherché dans tous les établissements de l'entreprise, au sein des autres filiales et dans l'ensemble du groupe sous réserve de ne pas imposer au salarié un éloignement géographique disproportionné ou incompatible avec sa vie de famille.

II. En conséquence, après l'alinéa 34 procéder à la même insertion

III. Après l'alinéa 19

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail tant que le salarié âgé de plus de 45 ans n'a pas suivi un bilan de compétence et que le médecin du travail, au vu de ce bilan, n'a pas formulé des propositions ou préconisations de reclassement, ou de formation préalable, au sein des établissements, l'entreprise, des filiales ou du groupe.

IV. Après l'alinéa 20

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

Il est précisé que, dans ce dernier cas, le médecin du travail motive son avis de façon circonstanciée et expose en quoi, concrètement, le maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou en quoi l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Enfin, le salarié doit être systématiquement destinataire d'une notification des délais et voies de recours devant l'inspection du travail.

V. En conséquence, après l'alinéa 38, procéder à la même insertion

VI. Alinéa 21

Supprimer cet alinéa

VII. Après l'alinéa 22

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

Toute proposition de reclassement professionnel manifestement insuffisante, déloyale ou caractérisée par la mauvaise foi entraîne la nullité du licenciement pour inaptitude.

VIII. Alinéa 41

Supprimer cet alinéa

OBJET

Cet amendement revient sur la présomption de respect de l'obligation de reclassement pour inaptitude. Il faut faire du maintien dans l'emploi une valeur centrale. Il convient donc d'apporter des garanties supplémentaires aux salariés qui présentent une difficulté de santé, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, et ainsi éviter toutes formes de discrimination.

Cet amendement propose :

- De garantir qu'un reclassement sera recherché dans toute l'entreprise et ses filiales
- D'imposer une motivation circonstanciée à la charge du médecin du travail
- De contraindre l'employeur à mener systématiquement un bilan de compétence lorsque le salarié a plus de 45 ans
- De sanctionner les offres de reclassement qui ne seraient pas sérieuses



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-251
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et MM. GODEFROY et CABANEL

ARTICLE 44

À l'alinéa 21, substituer au mot :

« un »

les mots :

« tout autre ».

OBJET

L'article 44 traite de la santé au travail et vise notamment à harmoniser deux régimes existants selon que le salarié a été déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (Régime AT-MP) ou suite à une maladie ou un accident non professionnel (Régime non AT-MP).

Il modifie dans ce cadre et en profondeur ce qu'il est convenu d'appeler le droit de l'inaptitude.

Le droit de l'inaptitude est un droit protecteur voulu par le législateur avec une jurisprudence constante de la cour de cassation qui donne à l'employeur une obligation de reclassement, autant que faire se peut. Celui-ci ne peut procéder à un licenciement que s'il fait la démonstration de l'impossibilité du reclassement du salarié déclaré inapte. Selon l'étude d'impact du projet de loi environ 95 % des inaptitudes débouchent sur un licenciement. Selon pôle emploi, en 2013, ce sont 63 700 salariés licenciés pour inaptitude physique qui sont entrés à l'assurance chômage.

Le projet de loi ouvre deux nouveaux motifs de rupture du contrat de travail à l'employeur dans le cadre harmonisé décrit ci-avant :

L'inaptitude à tous les postes dans l'entreprise et le fait que le maintien dans l'entreprise serait préjudiciable à sa santé, La satisfaction de l'obligation de reclassement réputée satisfaite lorsqu'il propose un emploi (et un seul) en tenant compte des recommandations du médecin du travail.

Cet amendement s'oppose à ce dernier motif de rupture et propose une rédaction permettant de garantir que la jurisprudence actuelle pourra continuer à s'appliquer, l'employeur devant rechercher et proposer tout autre emploi potentiel (et pas un seul) pour être considéré comme ayant satisfait à son obligation de reclassement.



A M E N D E M E N T

présenté par

MM. MOUILLER et CALVET, Mmes DI FOLCO, MORHET-RICHAUD et CAYEUX, MM. D. ROBERT, HOUEL, PELLELAT et BONHOMME, Mme DUCHÊNE, MM. B. FOURNIER et CÉSAR, Mme GARRIAUD-MAYLAM, M. VIAL, Mmes DEROCHE et BILLON, M. REVET, Mme CANAYER, MM. P. LEROY et MORISSET, Mme ESTROSI SASSONE, MM. CHASSEING, RAISON, PERRIN et SAVIN, Mme LOPEZ, MM. KENNEL, PIERRE, LEFÈVRE, SAVARY, RAPIN, LONGUET, CHAIZE, MASCLÉ, LAMÉNIE et MANDELLI, Mme HUMMEL et M. CANEVET

ARTICLE 44

Après l'alinéa 34

Insérer un alinéa ainsi rédigé

d) après le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé

« Quand l'entreprise dépend d'un groupe, les solutions de reclassement doivent être recherchées dans tous les établissements du groupe. »

OBJET

L'obligation de reclassement pesant sur l'employeur doit être renforcée notamment dans les entreprises dépendant d'un groupe.

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées dans le cadre du groupe auquel appartient l'entreprise, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, même si certaines de ces entreprises sont situées à l'étranger.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-257
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. VANLERENBERGHE

ARTICLE 44

Supprimer l'alinéa 51

OBJET

La directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 confie aux seuls employeurs la mission de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs, obligation introduite dans le Code du travail aux articles L. 4121-1 et suivants.

La responsabilité attachée au président d'un service de santé au travail interentreprises, qui agit pour le compte d'employeurs adhérents et notamment responsables pénalement de la santé et de la sécurité de leurs collaborateurs, ne peut être assumée par un salarié.

En effet, l'article L. 4622-7 du code du travail dispose que: "Lorsque le service de santé au travail est assuré par un groupement ou organisme distinct de l'établissement employant les travailleurs bénéficiaires de ce service, les responsables de ce groupement ou de cet organisme sont soumis, dans les mêmes conditions que l'employeur et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions du présent titre."

Cet amendement vise donc à rétablir les règles de gouvernance des services de santé au travail interentreprises appliquées depuis la récente réforme de 2011, et qui conduisent à une composition paritaire des conseils d'administration, tout en réservant la présidence à un employeur adhérent disposant d'une voix prépondérante, et le poste de trésorier à un salarié.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. SOILIH

ARTICLE 44

Alinéa 51

Supprimer le 1° bis nouveau ainsi rédigé :« Les 4^{ème} et avant dernier alinéas de l'article L. 4622-11 sont ainsi rédigés :

« Le Président et le trésorier sont élus en alternance parmi les représentants mentionnés au 1° et 2°. En cas de partage des voix, lors de la première élection, le président est élu au bénéfice de l'âge. Le président dispose d'une voix prépondérante. Il doit être en activité » ».

Maintenir l'actuelle rédaction de l'article L.4622-11 soit :

« (...) Le président, qui dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix, est élu parmi les représentants mentionnés au 1°. Il doit être en activité.

Le trésorier est élu parmi les représentants mentionnés au 2°.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret ».

OBJET

La directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 confie aux seuls employeurs la mission de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs, obligation introduite dans le Code du travail par les articles L. 4121-1 et suivants.

La responsabilité attachée au président d'un service de santé au travail interentreprises, qui agit pour le compte d'employeurs adhérents et notamment responsables pénalement de la santé et de la sécurité de leurs collaborateurs, ne peut être assumée par un salarié.

En effet, l'article L. 4622-7 du Code du travail dispose: « *Lorsque le service de santé au travail est assuré par un groupement ou organisme distinct de l'établissement employant les travailleurs bénéficiaires de ce service, les responsables de ce groupement ou de cet organisme sont soumis, dans les mêmes conditions que l'employeur et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions du présent titre.* »

Cet amendement vise donc à rétablir les règles de gouvernance des services de santé au travail interentreprises appliquées depuis la récente réforme de 2011, et qui conduisent à une composition paritaire des conseils d'administration, tout en réservant la présidence à un employeur adhérent disposant d'une voix prépondérante, et le poste de trésorier à un salarié.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-258
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. VANLERENBERGHE

ARTICLE 44

Supprimer l'alinéa 54

OBJET

Cet amendement vise à rétablir les équilibres de la gouvernance des services de santé au travail interentreprises issus de la loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail.

Il complète l'amendement qui réserve la présidence de l'association à un employeur adhérent et le poste de trésorier à un salarié.

Ainsi, le président de la commission de contrôle qui a un droit de regard sur les décisions du conseil d'administration et le fonctionnement du service de santé au travail doit être élu parmi les représentants des salariés.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-348
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

M. SOILHI

ARTICLE 44

Alinéa 54

Supprimer le 1^{er} (nouveau) ainsi rédigé :

« Après le mot « parmi », la fin de la seconde phrase du 2^o de l'article L. 4622-12 est ainsi rédigé : « ses membres » ».

Maintenir la rédaction actuelle de l'article L. 4622-12 du Code du travail soit :

« (...) Son président est élu parmi les représentants des salariés ».

OBJET

Cet amendement vient rétablir les équilibres de la gouvernance des services de santé au travail interentreprises issus de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail.

Il complète l'amendement qui réserve la présidence de l'association à un employeur adhérent et le poste de trésorier à un salarié.

Ainsi, le président de la commission de contrôle qui a un droit de regard sur les décisions du conseil d'administration et le fonctionnement du service de santé au travail doit être élu parmi les représentants des salariés.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mme LIENEMANN et M. CABANEL

ARTICLE 44

Substituer à l'alinéa 56 les trois alinéas suivants :

« 3° Le I de l'article L. 4624-3, qui devient l'article L. 4624-9, est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Il est tenu de répondre dans un délai bref. Le courrier du médecin et la réponse de l'employeur sont obligatoirement inscrits à l'ordre du jour de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail la plus proche ou, à défaut, de celle des délégués du personnel. Dans cette dernière hypothèse, le médecin doit obligatoirement être invité à cette réunion. Le délai de réponse de l'employeur est précisé par décret.

« En l'absence de réponse de l'employeur ou de mise en œuvre des préconisations du médecin du travail, celui-ci peut saisir l'inspecteur du travail. » ».

OBJET

L'augmentation des troubles musculo-squelettiques déclarés au titre des maladies professionnelles et celle massive des risques psychosociaux désormais bien documentée, et notamment leur rapport avec des organisations délétères, nous obligent à réfléchir au-delà de la santé et de la sécurité du salarié pris individuellement. La prévention collective doit être au cœur du rôle des équipes pluridisciplinaires de santé au travail. Elles doivent être en mesure de repérer et de signaler tout risque survenant au sein des collectifs de travail.

Cet amendement vise à renforcer le droit d'alerte mis à disposition du médecin du travail dans le I. de cet article qui lui permet, s'il le décide, de solliciter l'employeur, ce dernier ayant obligation de lui répondre dans un temps défini. Le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel sont systématiquement et rapidement saisis. En l'absence de réponse de l'employeur ou de mise en œuvre de ses préconisations, le médecin du travail peut saisir l'inspecteur du travail.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-86
----	--------

25 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. GODEFROY

ARTICLE 44

Alinéa 61

I. - Remplacer les mots :

une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche

Par les mots :

une consultation médico-professionnelle d'embauche effectuée

II. - Troisième phrase

Supprimer cette phrase.

OBJET

Il est nécessaire qu'une consultation médico-professionnelle ait lieu au moment de l'embauche dans l'intérêt tant du salarié que de l'entreprise.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-57
----	--------

24 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. MOUILLER

ARTICLE 44

Alinéa 61, après la première phrase,

insérer une phrase ainsi rédigée :

Le professionnel de santé oriente, le cas échéant, le salarié vers le médecin du travail.

OBJET

Cet amendement vise à prévoir la possibilité pour le professionnel de santé de saisir le médecin du travail en cas de doute sur l'état de santé du salarié.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-253
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme LIENEMANN et MM. CABANEL et GODEFROY

ARTICLE 44

Supprimer l'alinéa 62.

OBJET

Cet alinéa propose de conditionner la périodicité du suivi médical des salariés à l'âge du travailleur, à son état de santé, à ses conditions de travail ainsi qu'aux risques professionnels auxquels il est exposé.

Cet alinéa introduit une inégalité de traitement entre des salariés dit « à risque » et les autres salariés. Or tous les salariés sont concernés par les risques professionnels, les mauvaises conditions de travail, et par les troubles psycho-sociaux (burn-out). Le risque sera donc de réduire le suivi médical de certains salariés pour qui ces visites sont pourtant nécessaires.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-74
----	--------

25 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par
M. MOUILLER

ARTICLE 44

Après l'alinéa 62,

insérer un alinéa ainsi rédigé :

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités permettant au médecin du travail de confier à un autre médecin, la visite de reprise du travail lorsque le service de santé au travail n'est pas en mesure d'assurer celle-ci dans les délais.

OBJET

Cet amendement se justifie par son texte même.



COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

(n° 610)

N°	COM-329
----	---------

27 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mmes D. GILLOT et CAMPION

ARTICLE 44

Après l'alinéa 68

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

Il est précisé que, dans ce dernier cas, le médecin du travail motive son avis de façon circonstanciée et concrète. En tout état de cause, il doit recueillir le consentement du salarié avant de délivrer son avis d'inaptitude. A défaut, ou en cas de désaccord avec le salarié, l'inspecteur du travail est saisi pour obtenir un second avis auprès d'un autre médecin du travail.

OBJET

Il convient de promouvoir le droit pour tout salarié, s'agissant de sa santé, de faire valoir son consentement à toute décision d'inaptitude définitive mais aussi à un second avis médical du travail lorsqu'une décision importante doit être prise.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

Mme LIENEMANN et MM. GODEFROY et CABANEL

ARTICLE 44

Supprimer les alinéas 73 et 74.

OBJET

L'article L. 4624-7 propose qu'un employeur ou un salarié contestant l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail puisse saisir le conseil des prud'hommes en référé et demander la désignation d'un médecin expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel.

Cet amendement propose d'en rester au droit actuel qui prévoit une contestation auprès de l'inspection du travail, qui exerce une mission de contrôle de l'ordre public et social.

Il apparaît contestable, voir contre-productif, d'encombrer les prud'hommes d'une nouvelle responsabilité compte tenu de la situation délicate dans nombre de tribunaux. Pour mémoire, les 210 conseils de prud'hommes traitent déjà environ 200 000 affaires par an.

Par ailleurs, sur les listes près les cours d'appel, pour prendre l'exemple de celles de Paris et de Versailles, les experts en santé au travail supposés être désignés étaient au nombre de 1 à Paris et aucun à Versailles en 2016. Enfin, dans cet article, le coût de l'expertise n'est pas abordé.

Si l'inspecteur du travail a pu être contesté parce qu'il n'a pas de compétences médicales, il peut être saisi facilement et s'appuyer sur l'expertise du médecin contrôleur régional. Même si ce corps peine à recruter, il en existe actuellement plus de 40 sur le territoire métropolitain.

A l'occasion de l'audition de la chambre sociale de la Cour de Cassation, il a été rappelé que l'inspecteur du travail saisi avait une connaissance de l'entreprise du salarié concerné extrêmement utile à l'appréciation de la situation.

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. AMIEL

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 44

Après l'article 44

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Le second alinéa de l'article L. 4622-6 du code du travail est complété par les mots : « ou proportionnellement à la masse salariale plafonnée ou proportionnellement au nombre des salariés et à la masse salariale plafonnée ».

OBJET

Exposé des motifs :

Afin de s'acquitter des dépenses afférentes à la mission de santé au travail, les entreprises de moins de 500 salariés et celles sans service autonome sont contraintes d'adhérer à un organisme de santé au travail interentreprises sous statut associatif.

En l'état actuel du droit, et comme le rappelle la circulaire du 9 novembre 2012, le coût de l'adhésion à un service de santé au travail inter-entreprises (SSTI) est juridiquement très contraint : il ne peut légalement reposer sur un autre critère que le nombre des salariés de l'entreprise.

Certes, ce principe d'une cotisation « per capita » ne fait pas obstacle à ce que chaque SSTI définisse son propre taux de cotisation par salarié, ni ne remets en cause la possibilité de différencier les taux des cotisations selon la nature des expositions des salariés et selon qu'un salarié est placé en surveillance médicale renforcée ou en surveillance médicale simple.

Toutefois, dans la réalité, comme le souligne le rapport novembre 2012 « Les services de santé au travail interentreprises : une réforme en devenir » de la Cour des Comptes : à peine la moitié des services interentreprises de santé au travail établissent la cotisation per capita, les autres retenant pour assiette la masse salariale plafonnée ou un système mixte.

Aussi, bien que le mode de calcul de la cotisation soit fixé lors de l'Assemblée générale, ces services interentreprises se trouvent donc dans l'illégalité.

Cet amendement propose de laisser plusieurs possibilités : une cotisation fixée par salarié, une cotisation exprimée en pourcentage de la masse salariale et un mode mixte des deux modes précédentes.



A M E N D E M E N T

présenté par

M. VANLERENBERGHE

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 44

Le second alinéa de l'article L. 4622-6 du code du travail est complété par les mots: "ou proportionnellement à la masse salariale plafonnée ou proportionnellement au nombre des salariés".

OBJET

Afin de s'acquitter des dépenses afférentes à la mission de santé au travail, les entreprises de moins de 500 salariés et celles sans service autonome sont contraintes d'adhérer à un organisme de santé au travail interentreprises sous statut associatif.

En l'état actuel du droit, la seule assiette légale de cette cotisation est le nombre de salariés, soit une cotisation dite *per capita* et les frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

Dans son rapport public thématique de novembre 2012 « Les services de santé au travail interentreprises : une réforme en devenir », la Cour des Comptes souligne qu'à peine la moitié des services interentreprises de santé au travail établissent la cotisation *per capita*, les autres retenant pour assiette la masse salariale plafonnée ou un système mixte. Aussi, bien que le mode de calcul de la cotisation soit fixé lors de l'Assemblée générale, ces services interentreprises se trouvent dans l'illégalité.

Pour pallier cette situation, cet amendement propose d'ouvrir la possibilité de calculer la cotisation sur la base de la masse salariale plafonnée afin que les services interentreprises puissent continuer à faire fonctionner ce système en toute légalité.



A M E N D E M E N T

présenté par

M. DARNAUD, Mmes DI FOLCO, CAYEUX, DUCHÊNE, ESTROSI SASSONE, PRIMAS, HUMMEL, LAMURE, DESEYNE et LOPEZ et MM. CHARON, de RAINCOURT, J.P. FOURNIER, PIERRE, HUSSON, MAGRAS, RAISON, PERRIN, BOUCHET, PELLEVAT, MANDELLI, RETAILLEAU, SOILIH I et MASCLET

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 50 BIS (NOUVEAU)

Après l'article 50 bis (nouveau)

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Compléter l'article 38 de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics par un alinéa ainsi rédigé :

III - Les acheteurs peuvent imposer l'emploi de la langue française par les salariés détachés pour l'exécution d'un marché public, ou à défaut la présence d'un interprète rémunéré par leur employeur.

OBJET

Le présent amendement vise à assurer la sécurité sur les chantiers et la bonne compréhension des tâches à accomplir, en imposant la connaissance de la langue française par les travailleurs détachés ou à défaut l'assistance d'un interprète, parmi les conditions d'attribution des marchés publics.



A M E N D E M E N T

présenté par
Mme CAYEUX

ARTICLE 51

Alinéa 14

. -L'article L.4754-1 du code du travail est ainsi modifié :

après les mots "maximale de 9 000€

ajouter :

"dont les modalités de mise en oeuvre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat".

OBJET

Les repérages avant travaux et leurs qualifications représentent un élément essentiel pour l'ensemble de la filière du BTP pour répondre à la problématique amiante.

La réglementation afférente reste encore à être complétée. A cet égard, il est préférable d'envisager les modalités d'application de l'amende dans un décret qui s'appuiera sur les travaux réglementaires

et tout particulièrement pour répondre aux enjeux enrobés routiers avec présence d'amiante.

De plus, la question de la présence possible d'amiante naturelle dans des matériaux de carrière qui sont utilisés dans les enrobés routiers n'est pas encore traitée. Elle fait l'objet d'une seconde saisine de l'ANSES en cours. Suivant les différentes situations rencontrées par les donneurs d'ordre, les maitrises d'ouvrages et les propriétaires, il est nécessaire de préciser les modalités d'application des pénalités au cas par cas pour donner de la visibilité à l'ensemble des parties prenantes.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-126
----	---------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme DEROMEDI, MM. CHASSEING, DUFAUT et GREMILLET, Mme HUMMEL, M. HUSSON, Mmes GRUNY et KAMMERMANN, M. LAMÉNIE, Mme LOPEZ et MM. MAGRAS, MASCLET, MAYET, PELLEVAT, DOLIGÉ et SOILIH

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 51

Après l'article 51

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Dans le but de favoriser une plus grande égalité entre les travailleurs, sans discrimination, la politique sociale tend à une harmonisation de la situation des fonctionnaires par rapport à celle des salariés en matière de dialogue social, de durée du travail, de congés et de retraite compte tenu de la nature des emplois et des sujétions particulières des fonctionnaires.

OBJET

L'égalité est un principe constitutionnel qui doit s'appliquer entre tous les travailleurs. L'opinion publique est très sensible à la réalisation de ce principe en matière de rémunérations, de congés, de durée du travail, de retraite et de dialogue social.

Des progrès ont été faits en matière de retraite, échelonnés sur plusieurs années. Ils devraient l'être dans les autres domaines cités par l'amendement, particulièrement en matière de durée du travail et de congés. Bien entendu, sous réserve des sujétions motivées, dans la fonction publique, par la nature des activités exercées, notamment dans le domaine régalién, par exemple en matière de justice, de sécurité et de garantie de l'ordre public et dans celui de l'éducation et de la santé publique, qui appellent des dispositifs spécifiques, déjà partiellement pris en compte par notre législation.

Notre amendement relève du domaine de la loi dans la mesure où elle fixe un objectif de l'action de l'Etat au sens du vingtième alinéa de l'article 34 de la Constitution (cf. décision du Conseil constitutionnel 2015-718 DC, 13 août 2015, cons. 14).

**A M E N D E M E N T**

présenté par

M. MASCLET

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 51

Après l'article 51

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

À la fin du deuxième alinéa de l'article 4 de la loi n°61-825 du 29 juillet 1961 de finances rectificative pour 1961, les mots : « la fraction du traitement frappée d'indivisibilité en vertu de la réglementation prévue à l'alinéa précédent. » sont remplacés par les mots et la phrase : « un trentième de la rémunération mensuelle. Ce montant peut être réduit selon la nature des services concernés et l'incidence dommageable résultant pour la collectivité de la cessation concertée du travail, dans des conditions fixées par décret. »

OBJET

Le droit de grève est une liberté publique reconnue tant aux salariés du secteur privé qu'aux agents publics.

Aux termes du septième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, « *le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* ». Par cette disposition, les constituants ont entendu marquer que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle, mais qu'il a des limites ; il appartient au législateur de les tracer en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte.

La loi définit notamment les conséquences pécuniaires de l'absence de service fait ou de l'exécution partielle du travail. Dans une décision n° 87-230 du 8 juillet 1987, le Conseil constitutionnel a affirmé que le législateur « *prend en considération l'incidence des grèves d'une durée inférieure à une journée sur le fonctionnement des services publics* », avant d'ajouter qu'il lui appartient « *d'édicter les mesures qui lui paraissent à même, pour éviter le recours répété à des grèves de courte durée affectant anormalement le fonctionnement régulier des services publics, d'assurer une conciliation entre la défense des intérêts professionnels et la continuité du service public* ».

Même si la durée de la grève est inférieure à une journée, la retenue sur traitement d'un trentième de la rémunération mensuelle, applicable à la fonction publique d'État, est, selon cette même décision, conforme à la Constitution.

Cependant, la règle d'une retenue strictement proportionnelle à la durée de la grève – un trentième pour une journée d'absence, un soixantième pour une demi-journée d'absence et un cent cinquante et unième pour une heure d'absence –, reste applicable aux fonctions publiques territoriale et hospitalière. Cette situation contrevient au principe d'égalité. Elle ouvre la voie à la multiplication des grèves perlées et débrayages de courte durée, dont l'objet est moins la défense d'une revendication professionnelle que la désorganisation du service. De tels abus ne peuvent être permis.

Il convient tout à la fois de les éviter et de restaurer l'égalité entre les différentes catégories de fonctionnaires en généralisant la règle du trentième indivisible à l'ensemble des trois fonctions publiques, tout en tenant compte de la décision du Conseil constitutionnel qui précise que, pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières, certaines situations spécifiques sont à considérer.

Tel est l'objet de cet amendement.



PROJET DE LOI

VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS
ET DE NOUVELLES PROTECTIONS

N°	COM-98
----	--------

COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES

(n° 610)

26 MAI 2016

A M E N D E M E N T

présenté par

Mme DEROMEDI, M. BOUCHET, Mme CAYEUX, MM. GREMILLET, HUSSON et LAMÉNIE,
Mme LOPEZ et MM. MAGRAS, MASCLÉ, MORISSET, PELLEVAT, DOLIGÉ et SOILHI

ARTICLE ADDITIONNEL APRÈS L'ARTICLE 53

Après l'article 53

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Le quatrième alinéa de l'article L 1234-1 du code du travail est complété par les mots suivants : « sans que la durée du préavis puisse excéder trois mois. »

OBJET

Il s'agit de fixer une durée raisonnable pour la durée totale du préavis.