RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social

PROJET DE LOI

visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs

NOR : ETSX1604461L/Bleue-1

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le monde du travail entre dans une phase de profonds changements. Les dernières décennies n'en ont pas été exemptes : elles ont été marquées par la mondialisation, la part croissante des services dans notre économie et l'élévation des qualifications.

Ces facteurs continuent à produire leurs effets. Mais d'autres transformations sont aujourd'hui à l'œuvre. Le numérique bouleverse un à un tous les secteurs économiques et change la vie quotidienne au travail. Il permet l'émergence de nouvelles formes d'emploi et favorise la multi-activité. La transition énergétique, dans laquelle notre pays a acquis une crédibilité renforcée grâce au succès de la Cop 21, implique la création de nouveaux emplois et modifie le contenu de nombreux métiers. Les parcours professionnels se font de moins en moins linéaires et les modes d'organisation du travail évoluent.

Tous les pays s'interrogent aujourd'hui sur les réformes à conduire pour entrer dans ce nouveau monde du travail. Les organisations internationales comme l'Organisation internationale du travail (OIT) ou l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) mettent au cœur de leur agenda « l'avenir du travail ».

Depuis le début du quinquennat, la France a opéré des réformes importantes pour répondre à ce nouvel environnement. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi sont autant de jalons qui ont posé les fondements d'un nouveau modèle social. Le présent projet de loi parachève les fondements de ce nouveau modèle social pour bâtir un marché du travail à la fois plus protecteur des personnes et plus efficace.

Les salariés ont été dotés de nouvelles protections, attachées à leur personne et non à leur emploi afin de les accompagner tout au long de leur parcours professionnel, notamment grâce au compte personnel de formation (CPF), aux droits rechargeables à l'assurance chômage, à la généralisation de la complémentaire santé et à la portabilité de la prévoyance.

La capacité des entreprises à s'adapter, dans des conditions négociées avec les organisations syndicales, a été renforcée : une meilleure anticipation grâce à la représentation des salariés dans les conseils d'administration des entreprises et à leur consultation sur les orientations stratégique de l'entreprise ; une adaptation aux enjeux stratégiques par des accords de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences, de négociation du plan de formation ; l'alternative aux licenciements avec un régime d'activité partielle modernisé et la création des accords de maintien de l'emploi ; lorsque l'anticipation n'est plus possible, les plans de sauvegarde de l'emploi sont désormais majoritairement négociés.

La gouvernance des relations sociales dans l'entreprise a été profondément rénovée : les négociations obligatoires ont été regroupées au tour de trois temps forts ; les consultations ont été également rassemblées en trois temps sur la stratégie, la situation économique et la situation sociale. Les institutions représentatives du personnel ont été simplifiées pour les PME et des institutions adaptées pourront être mises en place par accord. Les règles de consultation, les compétences respectives des niveaux ont été éclaircis. La sécurité au travail a progressé avec l'élargissement des compétences de l'instance centrale que constitue le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et à travers le plan « santé au travail ». Les représentants des salariés ont été renforcés : mieux formés, ils bénéficient désormais d'heures mutualisables, d'une garantie de non-discrimination salariale, d'une reconnaissance des acquis de leur expérience d'élu ou de délégué syndical. Les salariés des très petites entreprises (TPE) ont, pour la première fois, droit à une représentation universelle grâce aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles composées de salariés et chefs d'entreprise des TPE. L'égalité entre les femmes et les hommes a progressé grâce à une obligation d'une représentation équilibrée dans toutes les élections professionnelles : c'est un progrès considérable. Il se double d'avancées significatives pour lutter contre les discriminations.

Dans ces évolutions, les partenaires sociaux ont souvent été moteurs, par la négociation d'accords nationaux interprofessionnels ensuite transcris dans la loi. Le dialogue social a produit et connu ainsi une rénovation sans précédent depuis les lois Auroux. Le présent projet de loi s'inscrit dans cette lignée : donner au dialogue social une place beaucoup plus importante dans la définition des règles sociales pour que le pays passe enfin d'une culture de l'affrontement à une culture du compromis et de la négociation.

Dans le même temps, un effort sans précédent a été conduit pour restaurer la compétitivité de nos entreprises et leur permettre d'investir ; dans le cadre du pacte de responsabilité, les charges des entreprises auront diminué de 40 milliards d'euros entre 2012 et 2017.

Mais face à l'ampleur des transformations, il est nécessaire d'aller plus loin : mieux protéger les personnes tout au long de leur parcours professionnel indépendamment de leur statut, permettre aux entreprises de mieux anticiper les mutations économiques dans le dialogue avec les représentants de leurs salariés…

Le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs doit permettre une refondation de notre modèle social. La démarche de refondation est triple :

- elle concerne d'abord le code du travail. Les principes essentiels du droit du travail, dégagés par le comité présidé par Robert Badinter, serviront de base à une réécriture du code selon une nouvelle architecture en trois parties, comme l'avait préconisé la commission présidée par Jean-Denis Combrexelle : les règles d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger ; le champ renvoyé à la négociation collective ; les règles supplétives applicables en l'absence d'accord. Le présent projet de loi met dès à présent en place cette nouvelle architecture pour la partie du code relative au temps de travail et aux congés. Il crée une commission de refondation chargée de mener ce travail à son terme, dans un délai de deux ans. Elle devra renforcer la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise ;

- compte tenu du champ bien plus large confié à la négociation collective, de profondes réformes destinées à conforter sa légitimité et son efficacité sont nécessaires. Des pouvoirs nouveaux sont donnés au ministre du travail pour conduire en quelques années une démarche volontariste de réduction du nombre de branches. Les accords collectifs devront progressivement être majoritaires pour être valides à mesure que les travaux de refonte du code du travail avanceront ; afin d'éviter des situations exceptionnelles de blocage, des organisations syndicales ayant réuni au moins 30 % des suffrages des salariés pourront déclencher une consultation des salariés. Les règles de la représentativité patronale sont modifiées, afin d'atteindre un meilleur équilibre entre le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de salariés couverts dans la mesure de l'audience de chaque organisation. En parallèle, les règles de dénonciation et de révision des accords sont revues pour rendre la négociation plus dynamique. En outre, les acteurs du dialogue social seront renforcés, notamment en termes de moyens et de formation. L'accord collectif ainsi relégitimé pourra, lorsque l'emploi est en cause, conduire à des modalités simplifiées de gestion des refus de modification du contrat de travail ;

- enfin, le compte personnel d'activité (CPA) créé par le projet de loi est une nouvelle manière de protéger les actifs. Son but est de donner à chaque travailleur la capacité de construire son parcours professionnel dans ce monde du travail en constante évolution. Le CPA ne concernera pas que les salariés mais l'ensemble des actifs, y compris les agents publics et les travailleurs indépendants, garantissant ainsi la portabilité des droits quels que soient les changements d'emploi et de statut. Le CPA entrera en vigueur le 1er janvier 2017.

La refondation ainsi opérée est fidèle aux valeurs de progrès social et de protection des travailleurs qui ont toujours inspiré en France le droit du travail.

Si elle est ainsi fidèle à l'histoire du droit du travail français, la démarche de refondation vise à en écrire de nouvelles pages. Une place sans précédent est donnée à la négociation collective. Le rôle de la loi, qui reste essentiel, est recentré sur ce qui est strictement nécessaire à la protection de l'ordre public. De vastes espaces d'adaptation aux besoins économiques sont ainsi ouverts aux branches professionnelles et aux entreprises. L'accord d'entreprise devient le niveau de droit commun en matière de durée du travail, y compris sur le taux de majoration des heures supplémentaires, dans le respect du plancher légal de 10 %.

Dans un pays où les relations sociales sont encore souvent marquées par la défiance, et qui pâtit de cette image auprès des acteurs étrangers, le projet de loi est placé sous le signe de la confiance. Confiance dans les partenaires sociaux et dans leur capacité à innover et à trouver les compromis les plus adaptés. Confiance dans les personnes elles-mêmes, à qui le CPA permettra d'être davantage actrices de leur propre parcours. Confiance dans les entreprises pour se développer et ainsi développer l'emploi.

Le projet de loi intègre aussi pleinement la nécessité de soutenir l'emploi et l'investissement, notamment dans les TPE et PME. Il précise la définition du motif économique du licenciement, en énumérant les éléments matériels (baisse de commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation, difficultés de trésorerie) permettant de le caractériser. Il prévoit également la possibilité de mettre en place des accords-types de branche. Il facilite également le recours au mandatement pour permettre aux TPE et aux PME de bénéficier des capacités d'adaptation données à la négociation collective. Enfin, un service d'appui aux entreprises de moins de 300 salariés est créé : il reviendra au ministère du travail de répondre aux questions de ces entreprises sur l'application des dispositions du code du travail et des conventions collectives qui les concernent.

* * *

Le projet de loi est organisé en sept titres :

- **le titre I^{er}** est consacré à la refondation du droit du travail. Il fait des principes du comité Badinter la base des travaux de la commission de refondation qui assurera la rédaction du nouveau code et définit la nouvelle architecture pour la partie du code relative au temps de travail et aux congés ;

- le **titre II** contient les dispositions relatives à la négociation collective. Il réforme les règles de révision et de dénonciation des accords, instaure le principe d'accords majoritaires, réforme les règles de la représentativité patronale et permet d'engager un mouvement indispensable de restructurations des branches professionnelles en donnant au ministre du travail des pouvoirs accrus en la matière ;

- le **titre III** est dédié à la sécurisation des parcours professionnels et à la prise en compte du numérique dans le modèle social. Il crée le CPA, reconnaît le droit à la déconnexion et réforme le cadre du télétravail ;

- le **titre IV** contient les dispositions dédiées à la promotion de l'emploi, notamment dans les TPE et PME. Il comporte en particulier un article clarifiant la définition du motif économique des licenciements, le service d'appui aux entreprises de moins de 300 salariés et une réforme destinée à faciliter la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- le **titre V** procède à une réforme de la médecine du travail, concernant notamment les conditions de reconnaissance de l'inaptitude ;

- le **titre VI** contient de nouvelles dispositions de lutte contre le détachement illégal ;

- le **titre VII** comporte des dispositions diverses.

TITRE I^ER - REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS A LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Ce titre comporte deux chapitres. Le **chapitre I^er** crée une commission de refondation du code et définit les principes essentiels du droit du travail devant servir de base à ses travaux. Le chapitre II met en place la nouvelle architecture du code pour la partie relative à la durée du travail et aux congés.

L'**article 1^er** définit les « *principes essentiels du droit du travail* ». Les principes inscrits dans le projet de loi reprennent sans aucune modification les principes proposés par le comité présidé par Robert Badinter. Ces principes, formulés à droit constant, constituent l'armature des différentes normes applicables en matière de droit du travail, qu'elles soient constitutionnelles, conventionnelles, européennes, législatives ou jurisprudentielles.

Ces principes serviront de base aux travaux de la commission de refondation, composée d'experts et de praticiens des relations sociales, et chargée de proposer au Gouvernement la rédaction de la nouvelle partie législative du code du travail. La commission disposera d'un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi pour réécrire chaque subdivision du code selon l'architecture en trois parties préconisée par la commission présidée par Jean-Denis Combrexelle. Dans un délai de trois mois à compter de cette remise, le Gouvernement indiquera au Parlement les suites qu'il entend donner à ces travaux.

La refondation du code aura aussi pour objectif de donner le plus large espace possible à la négociation collective, dans le respect de la Constitution qui prévoit que la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail. La commission associera à ses travaux les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national.

Le **chapitre II** comporte cinq articles, qui mettent en place la nouvelle architecture du code du travail en trois niveaux : l'ordre public, auquel aucun accord ne peut déroger ; le champ de la négociation collective, définissant l'articulation la plus pertinente entre l'entreprise et la branche ; les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord d'entreprise et de branche. Il donne une place beaucoup plus importante à la négociation collective en matière de durée du travail, de repos et de congés. En l'absence d'accord, les garanties sont maintenues à leur niveau actuel et les obligations d'informer ou de consulter les institutions représentatives du personnel, comme celles d'informer ou de demander l'autorisation de l'inspecteur du travail, sont également maintenues en l'état.

Ce chapitre clarifie également les dispositions relatives aux salariés aux forfaits en jours en reprenant les garanties issues de la jurisprudence.

L'article 2 vise à réécrire la totalité des dispositions du code portant sur la durée du travail, l'aménagement et la répartition des horaires, le repos quotidien, les jours fériés et les congés payés. Plus lisible, cette réécriture donne plus de marge de manœuvre à la négociation d'entreprise, pour adapter les règles au plus proche du terrain et permettre une meilleure conciliation des performances économique et sociale.

La primauté de l’accord d’entreprise en matière de durée du travail devient le principe de droit commun. C’est notamment le cas en matière de fixation du taux de majoration des heures supplémentaires, où la priorité est donnée à l’accord d’entreprise, et non plus à l’accord de branche.

Cet article clarifie également les dispositions relatives aux salariés aux forfaits en jours et sécurise juridiquement le forfait jours.

L’article 3 assure, pour chaque congé spécifique aujourd’hui prévu par le code du travail une distinction claire entre, d’une part, les droits à congés ouverts aux salariés relevant de l’ordre public et non négociables et, d’autre part, les dispositions qui peuvent faire l’objet de négociations, pour plus de souplesse d’organisation au sein de l’entreprise. Il prévoit également les dispositions applicables en l’absence d’accord (dispositions supplétives).

Ont ainsi été renvoyés à la négociation la durée de chaque congé, le nombre de renouvellements, les conditions d’ancienneté pour en bénéficier quand elles existent, les délais de prévenance du salarié et de l’employeur et enfin les conditions dans lesquelles le salarié maintient un lien avec son employeur pendant la durée du congé. Pour les congés pour événements familiaux, la durée définie par voie conventionnelle ne pourra être inférieure à celle qui s’applique à défaut d’accord et qui est harmonisée à deux jours (au lieu d’un seul, dans certains cas aujourd’hui), en cas de décès d’un proche. Sont également opérées certaines harmonisations entre congés. Ainsi, la possibilité ouverte au salarié de saisir le bureau de jugement du conseil de prud’hommes en cas de refus du congé par l’employeur sera désormais d’ordre public pour tous les congés qui peuvent être refusés.

Pour le reste, les dispositions supplétives reprennent pour chacun des congés les règles actuelles de quantum, de procédure ou de refus de l’employeur.

L’article 4 met en place la nouvelle architecture pour les dispositions relatives au compte épargne-temps.

L'article 5 contient des dispositions non codifiées visant à sécuriser les employeurs qui appliquent aujourd'hui le dispositif du forfait annuel en heures ou en jours ou qui mettent en œuvre l’ancien dispositif de modulation du temps de travail.

L'article 6 assure la transposition de certaines dispositions de la directive 2014/112 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, conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF).

TITRE II - FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NEGOCIATION

Le **titre II** comporte trois chapitres. Le chapitre I^er^ prévoit plusieurs évolutions destinées à assouplir les règles de négociation et à renforcer leur loyauté. Le chapitre II tend à renforcer la légitimité des accords collectifs, notamment en instaurant le principe d'accord majoritaire, en réaffirmant le rôle essentiel de la branche dans le dialogue social et en organisant la restructuration du paysage conventionnel. Le chapitre III vise à conforter les acteurs du dialogue social, notamment en ce qui concerne les moyens des représentants des salariés et la mesure de la représentativité des organisations patronales.

Le **chapitre I^er^** comprend trois articles. **L'article 7** prévoit plusieurs mesures venant renforcer la lisibilité, la publicité et les bonnes pratiques en matière de négociation collective.

Il dispose que les conventions et accords contiennent un préambule présentant leurs objectifs et leur contenu afin d'en améliorer la clarté et l'intelligibilité, définissent leurs conditions de suivi et comportent des clauses de rendez-vous. Afin de ne pas faire peser sur les partenaires sociaux une obligation supplémentaire, il est précisé que l'absence de ces éléments dans les textes conventionnels ne peut entraîner la nullité de l'accord.

Il est confirmé que la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Cependant, si la convention ou l'accord ne contient aucune stipulation quant à sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. Les accords à durée déterminée arrivant à échéance cessent de produire leurs effets.

L'article vise aussi à favoriser le recours à l'accord de méthode pour l'ensemble des niveaux de négociation. Quel que soit le niveau retenu de négociation, le recours à l'accord de méthode reste une possibilité et non une obligation. En outre, à défaut de stipulation contraire dans l'accord de méthode, la méconnaissance des stipulations de l'accord de méthode n'entraîne pas la nullité de l'accord, sauf si le principe de loyauté a été méconnu.

Des accords conclus au niveau de l'entreprise, de la branche ou au niveau national et interprofessionnel pourront prévoir le calendrier des négociations, y compris en modulant les périodicités prévues par le code. L'article clarifie le fait que les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle resteront soumises à l'obligation annuelle d'établir un plan d'action.

Enfin, est prévue la publicité de l'ensemble des accords d'entreprise sur une base de données nationale. Les accords d'entreprise sont rendus publics par défaut. Cependant, l'employeur peut, au moment du dépôt de l'accord auprès de l'autorité administrative, s'opposer à cette publicité pour des raisons de non-divulgation d'informations sensibles sur la stratégie de l'entreprise.

L'article 8 ajuste les règles de révision des accords pour tenir compte de la réforme de la représentativité syndicale et patronale. Il clarifie également les conséquences de la dénonciation ou de mise en cause d'un accord en vue de sécuriser tant les employeurs que les salariés concernés.

Les règles de révision des conventions et accords collectifs sont modifiées afin d'ouvrir la procédure de révision aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application d'une convention ou d'un accord. Il distingue deux étapes dans la procédure de révision :

- l'engagement de la révision, réservé aux signataires de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral et ouvert ensuite à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

- la signature de l'avenant de révision, auquel sont appliquées les règles de droit commun relatives à conclusion des conventions et accords.

Cet article ouvre ensuite la possibilité de réviser des accords d'entreprise par des modalités de négociation dérogatoire. Dans une entreprise qui fait face à l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical alors qu'elle en disposait auparavant, les accords conclus pourront être révisés par un représentant élu du personnel mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche dont dépend l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. En cas de carence établissant l'absence de représentants élus du personnel, ces accords pourront être révisés par un salarié mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche dont dépend l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

L'article ouvre en outre la possibilité, pour les entreprises dépourvues de délégué syndical, de négocier avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentatives sur tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise.

L'article 8 modifie également les règles relatives à la dénonciation des conventions et accords collectifs. Il permet notamment que la négociation d'un accord de substitution s'engage dès le début du préavis précédant la dénonciation. Il prévoit aussi le maintien de la rémunération perçue pendant les douze derniers mois 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.

Enfin, il établit un cadre juridique pour la négociation d'anticipation lorsque la modification juridique d'une entreprise est envisagée et a pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, notamment en raison d'une opération de fusion, de cession ou de scission. Il prévoit deux types d'accords :

- des accords d'anticipation qui se substituent aux conventions et accords mis en cause ;

- des accords d'harmonisation qui se substituent aux conventions et accords mis en cause et révisent les conventions et accords applicables dans l'entreprise où l'établissement dans lesquels les contrats de travail sont transférés.

L'article 9 comporte diverses mesures parachevant les réformes engagées dans la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, notamment en termes d'organisation du contentieux, de recours à la visioconférence, ou encore de regroupement des institutions représentatives du personnel. A ce titre :

- il transfère le contentieux à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relative à la reconnaissance des établissements distincts pour les élections du comité d'entreprise au juge judiciaire ;

- il prévoit un délai de validation tacite de quatre mois des accords conclus de manière dérogatoire avec un représentant élu du personnel. Ce délai permet de pallier l'absence de réponse des commissions paritaires de validation et sécurise ainsi ces accords négociés de manière dérogatoire ;

- il sécurise le recours à la visioconférence pour réunir la délégation unique du personnel ;

- il étend l'appréciation du seuil de 300 salariés à l'ensemble des dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement du comité d'entreprise ;

- il confirme l'intégration des informations trimestrielles dans la base de données économiques et sociales ;

- enfin, il permet à l'accord de regroupement des institutions représentatives du personnel de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts pour les élections de l'instance à la place du protocole d'accord préélectoral.

Le **chapitre II** comprend cinq articles relatifs au principe d'accord majoritaire, aux accords majoritaires en faveur de l'emploi, à la sécurisation des accords de groupe et des accords interentreprises et à la restructuration des branches.

L'**article 10** renforce la légitimité des accords d'entreprise en modifiant la règle de validité des accords d'entreprise : la règle de l'accord majoritaire sera progressivement étendue. A défaut de majorité, un accord signé par des organisations syndicales représentant plus de 30 % des salariés et approuvé par une majorité de salariés directement consultés sera également valide.

Désormais, pour être valides, les accords d'entreprise doivent être signés par des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Si ce pourcentage n'est pas atteint mais que le texte a recueilli la signature d'organisations syndicales de salariés représentant plus de 30 % des suffrages, ces dernières peuvent demander l'organisation d'une consultation directe des salariés. Les modalités de cette consultation, qui devront respecter le droit électoral, devront avoir été définies dans un accord conclu entre l'employeur et les syndicats signataires. En cas d'approbation par les salariés, l'accord est validé, sinon il est réputé non écrit.

Cette nouvelle règle de validité des accords est prévue pour les accords d'entreprise. Elle s'appliquera dès l'entrée en vigueur de la loi pour les 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. Pour les accords collectifs intervenant dans d'autres matières (à l'exception des accords de maintien de l'emploi), l'article s'appliquera au plus tard le 1er septembre 2019, c'est –à-dire à l'issue des travaux de refonte du code du travail confiée à la commission prévue à l'article 1er du projet.

Cette nouvelle règle de validité des accords est prévue pour les accords d'entreprise. **L'article 11** permet aux entreprises d'ajuster leur organisation pour répondre à des objectifs de préservation ou de développement de l'emploi, partagés et négociés avec les représentants des salariés. Pour le négocier, les organisations syndicales pourront être accompagnées par un expert-comptable. Lorsqu'un accord majoritaire a été conclu au sein d'une entreprise pour préserver ou développer l'emploi, les dispositions de cet accord doivent pouvoir s'appliquer et primer sur le contrat, y compris en matière de rémunération et durée du travail. Toutefois, la rémunération mensuelle du salarié ne peut être diminuée. En outre, le salarié peut exprimer son refus de se voir appliquer les stipulations de l'accord.

En cas de refus du salarié, le licenciement est prononcé, le cas échéant, pour une cause réelle et sérieuse et selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif personnel, dans les conditions prévues par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la mise en place de la réduction du temps de travail. Au sens de la convention 158 de l'OIT, ce licenciement n'est pas inhérent à la personne du salarié. Il repose sur un motif réel et sérieux lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service, exigé par les besoins économiques, technologiques, structurels de cette dernière.

Ces accords seront conclus selon la nouvelle règle majoritaire dès la promulgation de la loi.

L'article 12 vise à sécuriser les accords de groupe et les accords inter-entreprises. Il sécurisera les accords inter-entreprises qui peuvent porter sur des sujets aussi variés que des règles conjointes entre entreprise et sous-traitants, ou encore sur le travail dominical.

L'article 13 vise à renforcer la place essentielle de la branche dans le droit du travail. Il définit le rôle de la négociation à ce niveau, qui est de créer un socle commun de droits applicables aux salariés et à réguler la concurrence entre les entreprises. Il institue des commissions permanentes de branche qui seront notamment chargées de mener les négociations et devront définir leur agenda et se réunir régulièrement. Le non-respect de cette dernière obligation pourra conduire le ministre à engager la fusion de la branche concernée avec une autre branche plus dynamique. Cet article est complémentaire des dispositions relatives à la restructuration des branches professionnelles prévue à l'article 14 du projet de loi.

L’article 14 vient accélérer le mouvement de restructuration des branches professionnelles engagé par la loi du 5 mars 2014 précitée, afin de parvenir à un paysage conventionnel restructuré autour de 200 branches d’ici trois ans. L’accélération de la restructuration des branches permettra d’améliorer la qualité des normes conventionnelles, d’offrir une meilleure régulation de branche, de créer des filières économiques et de donner un socle conventionnel solide aux TPE et PME qui ne sont pas couvertes par des accords d’entreprise. Il est essentiel de renforcer les branches professionnelles pour que celles-ci puissent jouer pleinement le rôle central qui leur est donné par la présente loi, qui renvoie à la négociation collective un nombre important de thèmes.

L’article prévoit que le ministre chargé du travail peut fusionner avec une branche de rattachement les branches caractérisées par la faiblesse de leur effectif salarié, le faible dynamisme de la négociation collective, les branches territoriales ainsi que les branches où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs. Des fusions peuvent également être engagées afin de renforcer la cohérence du champ conventionnel.

L’article sécurise au regard du principe d’égalité les fusions et les rapprochements de branche en donnant aux branches un délai de cinq ans pour harmoniser leurs stipulations conventionnelles. Pendant ce délai, il ne sera pas possible d’invoquer le principe d’égalité à l’encontre de stipulations conventionnelles différentes régissant des situations équivalentes et résultant de la fusion.

Un temps est donné à la négociation de branche pour permettre aux partenaires sociaux de mettre en œuvre les rapprochements qu’ils jugent nécessaires. Dans les trois mois suivant la publication de la loi, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel devront engager une négociation sur la méthode permettant d’aboutir dans un délai de trois ans à un paysage conventionnel restructuré autour d’environ 200 branches professionnelles. Parallèlement, les organisations liées par une convention de branche devront engager des négociations en vue d’opérer les rapprochements permettant d’aboutir à ce paysage conventionnel restructuré.

A défaut de rapprochement, les branches territoriales et les branches n’ayant pas négocié depuis plus de quinze ans seront fusionnées d’ici la fin de l’année 2016 et les branches de moins de 5 000 salariés ainsi que les branches n’ayant pas négocié depuis plus de dix ans seront fusionnées dans un délai de trois ans.

Le **chapitre III** comprend six articles destinés à conforter les acteurs du dialogue social. Les trois premiers sont relatifs aux moyens des syndicats, à travers les locaux syndicaux, les heures de délégation des délégués syndicaux et l’expertise à disposition des CHSCT. Les trois articles suivants sont relatifs à la formation des acteurs du dialogue social, à la mesure de la représentativité des organisations patronales et aux ressources perçues par les organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans le secteur de la production cinématographique, de l’audiovisuel et du spectacle.

L'article 15 sécurise le cadre juridique de mise à disposition des locaux syndicaux par les collectivités territoriales, afin d'éviter tout arbitraire. Le dispositif actuel de mise à disposition des locaux communaux est étendu à l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs groupements. Il est renforcé par la possibilité de mettre en place une convention entre l'organisation syndicale et les collectivités territoriales afin de formaliser les conditions de cette mise à disposition. Il permet aux organisations syndicales qui se voient retirer le bénéfice d'un local sans possibilité de déménagement d'être indemnisées.

Afin de renforcer les moyens données aux organisations syndicales, condition de réussite de la réforme du code du travail que nous engageons, **l'article 16** augmente de 20 % les heures de délégation des délégués syndicaux, des délégués syndicaux centraux et des salariés appelés par leur section syndicale à négocier un accord.

L'article 17 vise à tirer les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel n° 2015-500 QPC du 27 novembre 2015 qui a censuré les dispositions actuelles du code sur la prise en charge des frais de l'expertise en cas d'annulation par le juge de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de recourir à cette expertise. Il prévoit qu'en cas d'annulation ces frais seront désormais pris en charge par le cabinet d'expert, sauf si le comité d'entreprise a décidé d'y contribuer sur son budget de fonctionnement. L'expertise ne pourra en revanche être engagée, en cas de contestation par l'employeur devant le juge judiciaire, qu'à l'issue du délai pour se pourvoir en cassation.

L'article 18 met en place plusieurs mesures pour améliorer la formation des acteurs du dialogue social. Il prévoit d'abord que le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de contribuer au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux présents dans l'entreprise sur sa subvention de fonctionnement. Il dispose également, de manière novatrice, que des formations communes peuvent être organisées entre les représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs.

L'article 19 vise à aménager la mesure de la représentativité patronale instaurée par la loi du 5 mars 2014 précitée. Il prévoit que le nombre d'entreprises adhérentes prises en compte pour la mesure de l'audience des organisations sera pondéré par leur nombre de salariés.

L'article 20 clarifie, pour les professions du spectacle, les règles d'attribution des crédits du fonds de financement du dialogue social créé par la loi du 5 mars 2014 précitée. Il vise à tenir compte de la structuration particulière de ce secteur.

TITRE III - SECURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODELE SOCIAL A L'ERE DU NUMERIQUE

Le **titre III** comporte deux chapitres, l'un sur la mise en place du compte personnel d'activité (CPA), l'autre sur l'adaptation du droit du travail à l'ère du numérique.

Le **chapitre I^er^** comprend quatre articles sur le CPA, la généralisation de la garantie jeunes et la dématérialisation du bulletin de paie.

L'article 21 est relatif au CPA. Conformément à l'article 38 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, une négociation interprofessionnelle a été engagée, à l'issue de laquelle les partenaires sociaux ont abouti à une position commune le 8 février 2016. Bien que cette position commune n'ait pas encore de validité, faute de signature d'une organisation représentative d'employeurs, le projet de loi en tient compte pour définir le contenu du CPA.

Le CPA pose les bases d'un droit universel à la formation, bénéficiant en premier lieu aux personnes sans diplôme. Les jeunes sortis sans diplôme du système éducatif se verront doter d'un capital formation permettant de bénéficier financer le nombre d'heures nécessaires à la réalisation d'une formation qualifiante ; ce droit relève de la compétence des régions. Pour les salariés peu qualifiés, les droits à la formation seront augmentés de 24 à 40 heures par an, avec un plafond porté de 150 heures à 400 heures, ce qui permettra à ces salariés d'accéder à un niveau supplémentaire de qualification au bout de dix ans.

Afin de renforcer les capacités d'action des personnes pour construire leurs parcours professionnels, de nouveaux usages des droits sont créés. Outre les formations aujourd'hui éligibles au CPF, les titulaires du CPA pourront accéder à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'accompagnement à la création d'entreprise et au bilan de compétences.

Le compte personnel de formation est étendu aux travailleurs indépendants. Ceux-ci bénéficient désormais, comme les salariés, d'un droit quantifié à un nombre d'heures de formation qui est alimenté chaque année, dans la limite de 150 heures. Les formations sont prises en charge par les fonds d'assurance-formation de non-salariés, qui perçoivent le produit de la contribution à la formation professionnelle des indépendants. Les conseils d'administration de ces fonds définissent la liste des formations éligibles.

Outre le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité, le CPA comprendra un « compte engagement citoyen » qui valorisera l'engagement en tant que réserviste, l'exercice de responsabilités associatives importantes ou le rôle de maître d'apprentissage.

Chaque titulaire est informé des droits inscrits sur son compte et peut les utiliser via un service en ligne gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations. En outre, le CPA donne également accès à une offre de services associés, ayant trait notamment à l'information sur les droits sociaux et à la sécurisation des parcours professionnels, qui s'appuie sur des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services.

L'article 21 entre en vigueur le 1er janvier 2017, à l'exception des dispositions relatives aux travailleurs indépendants qui entrent en vigueur le 1er janvier 2018.

L'article 22 habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance les dispositions nécessaires à l'application du CPA aux agents publics. Chaque agent public sera doté d'un CPA, qui garantira la portabilité des droits entre employeurs publics et en cas de changements entre secteur public et secteur privé. Les garanties applicables aux agents publics concernant la formation et la protection de la santé et de la sécurité au travail seront renforcées.

L'ordonnance devra être prise dans les neufs mois suivant la promulgation de la présente loi. Elle sera précédée d'une négociation avec les organisations syndicales de fonctionnaires.

L'article 23 instaure pour tous les jeunes en difficulté et confrontés à un risque d'exclusion professionnelle le droit à un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, conclu avec l'Etat. La garantie jeunes, dispositif expérimenté depuis 2013, est généralisée et devient la modalité la plus intense de ce parcours. Elle constitue un droit ouvert à tous les jeunes souscrivant à un contrat d'engagements réciproques, lorsqu'ils ne sont ni étudiants, ni en formation, ni en emploi, qu'ils vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier, et que leurs ressources sont inférieures à un seuil.

L'article 24 vise à étendre la dématérialisation du bulletin de paie. Autorisé légalement depuis 2009, le bulletin paie dématérialisé peine en effet à s'imposer. Selon les chiffres constatés en 2015 dans une entreprise multinationale par le groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras sur la clarification du bulletin de paie, le taux de dématérialisation atteint en France 15 % contre 95 % en Allemagne, 73 % en Grande Bretagne, 57 % en Italie et 54 % en Belgique.

Il est procédé à une inversion de la règle d'option. L'employeur pourra procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique - le salarié qui le souhaite pouvant toutefois conserver le format papier du bulletin de paie. Le cas échéant, cette transmission pourra prendre, de droit à la demande du salarié, la forme d'hébergement du bulletin de paie dans le cadre des services en ligne associés au CPA, dans des conditions garantissant l'intégrité des données.

Le **chapitre II** comprend trois articles relatifs au droit à la déconnexion, au télétravail et au dialogue social à l'ère du numérique.

L'article 25 crée un nouvel item de la négociation relative à la qualité de vie au travail, portant sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Il est aujourd'hui important que la négociation collective prenne en compte les contraintes que font peser sur les salariés les outils numériques qui sont mis à leur disposition par l'employeur. Il s'agit notamment de garantir l'effectivité du droit au repos ; l'enjeu est particulièrement fort et notamment pour les salariés au forfait jour, utilisateurs fréquents des outils numériques.

Les modalités d'exercice de ce droit à la déconnexion étant directement corrélées à l'organisation de l'entreprise, la définition de ces modalités est renvoyée à la négociation d'entreprise. A défaut, l'employeur doit définir ces modalités et les communiquer par tous moyens aux salariés de l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ces modalités font l'objet d'une charte élaborée après avis des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel).

Afin de laisser le temps nécessaire à la négociation, l'entrée en vigueur de la mesure est fixée au 31 décembre 2017.

L'article 26 vise à relancer le développement du télétravail dans notre pays. Bien que le télétravail ait fait l'objet d'un accord-cadre européen, conclu le 16 juillet 2002, repris par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005, et que son régime ait été sécurisé par un cadre législatif depuis la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, la France présente selon plusieurs rapports un retard important dans le développement de ce type d'organisation, vraisemblablement lié à des freins culturels et un rapport au travail basé sur le présentéisme. Or le télétravail peut être, lorsqu'il est bien organisé, un élément favorisant une articulation harmonieuse entre vie privée et vie professionnelle, un moyen de diminuer les déplacements et la fatigue et d'améliorer la productivité. En outre, depuis 2006, la transformation numérique a changé les modalités et les organisations de travail. Il serait naturel que les partenaires sociaux se saisissent d'une manière renouvelée de cette question.

Cet article a pour objet d'inviter les partenaires sociaux à revoir avant le 1er octobre 2016 le régime du télétravail afin de le favoriser et de prendre en compte certaines nouvelles modalités de travail (« co-travail », « nomadisme », « télé-management ») tout en veillant à la préservation de la dimension collective du travail.

La concertation portera également sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours ainsi que sur la prise en compte des pratiques liées à l'outil numérique pour mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que l'opportunité et le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés.

L'article 27 vise à renforcer l'utilisation des outils numériques dans l'exercice du dialogue social. Il facilite également le recours au vote électronique pour les élections professionnelles, en permettant que l'employeur puisse mettre en œuvre le vote électronique en l'absence d'accord, dans le respect des modalités prévues par le pouvoir règlementaire.

TITRE IV - FAVORISER L'EMPLOI

Le **titre IV** comporte trois chapitres, relatifs à la facilitation de la vie des TPE et des PME et à l'embauche, à la formation professionnelle et à l'apprentissage et à la sécurisation des acteurs du monde de l'emploi.

Le **chapitre Ier** crée un service d'appui aux TPE et PME, permet aux branches de négocier des accords-types à destination de ces entreprises, clarifie les motifs pouvant justifier un licenciement économique, en reprenant les éléments dégagés par la jurisprudence et ratifie une ordonnance sur le rescrit.

L'article 28 donne le droit à tout employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés d'obtenir de l'administration, dans des délais raisonnables, une réponse personnalisée sur une question d'application du droit du travail.

L'article 29 prévoit que les branches professionnelles peuvent négocier des accords-types spécifiques aux petites entreprises, permettant une adaptation particulière aux besoins de celles-ci. Ces adaptations se font au niveau de l'entreprise par l'employeur, qui en informe les salariés par un document unilatéral précisant les adaptations retenues.

L’article 30 précise la définition du motif économique du licenciement afin de donner davantage de clarté aux règles applicables, en particulier dans les PME.

Sont ajoutés à la définition actuelle de l’article L. 1233-3 du code du travail des motifs issus de la jurisprudence de la Cour de cassation à savoir la cessation d’activité de l’entreprise et la réorganisation de l’entreprise en vue de la sauvegarde de sa compétitivité

Ce dernier motif est issu d’une jurisprudence constante depuis l’arrêt *Vidéocolor* de la Cour de cassation du 5 avril 1995, confirmée par l’arrêt rendu le 8 décembre 2000 en assemblée plénière par la Cour de cassation et reprise par le Conseil Constitutionnel (décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002 relative à la loi de modernisation sociale).

Par ailleurs, les difficultés économiques susceptibles de justifier un licenciement économique sont précisées en reprenant des éléments issus de la jurisprudence : baisse des commandes ou du chiffre d’affaires, des pertes d’exploitation, une importante dégradation de la trésorerie ou tout élément de nature à établir leur matérialité.

Le périmètre d’appréciation du motif économique est également précisé : il s’apprécie au niveau de l’entreprise si cette dernière n’appartient pas à un groupe ; il s’apprécie au niveau du secteur d’activité commun aux entreprises du groupe implantées sur le territoire national si l’entreprise appartient à un groupe. Ce faisant, la législation française se rapproche de celle de nos voisins européens. L’article précise que ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés économiques créées artificiellement à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois.

Par ailleurs, afin de prendre en compte les spécificités des différentes activités, un accord de branche pourra définir la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d’affaire et la durée des pertes d’exploitations venant caractériser ces difficultés. A défaut d’accord, les critères sont fixés par le code du travail.

L’objectif de cette codification est de rendre accessible aux petites et moyennes entreprises, à tous ceux qui ne disposent pas de conseils juridiques ou de services de ressources humaines, les critères qui permettent de savoir si le motif économique est ou non fondé. Il lève ainsi les freins à l’embauche lorsque le chef d’une PME hésite à recruter

L’objectif est aussi d’éviter que les embauches à durée déterminée se multiplient parce qu’elles sont perçues comme la voie la plus sécurisée pour se prémunir contre les difficultés de rupture du contrat de travail en cas de coup dur.

L’article 31 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. Cette ordonnance a créé plusieurs mécanismes de rescrit en matière de droit du travail, s’agissant notamment des obligations relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l’emploi des travailleurs handicapés.

Le **chapitre II** comprend six articles relatifs à l'apprentissage, à la validation des acquis de l'expérience (VAE), au compte personnel de formation et à l'information et à l'évaluation en matière de formation professionnelle.

L'article 32 introduit plusieurs dispositions en matière d'apprentissage :

- il simplifie l'organisation de la collecte et de la répartition de la taxe d'apprentissage, en supprimant la convention triennale entre l'organisme collecteur, l'Etat et la région, dès lors que la loi du 5 mars 2014 a instauré un dialogue entre l'organisme collecteur et la région ;

- il étend la liste des établissements habilités à recevoir des dépenses libératoires au titre de la fraction « hors *quota* » de la taxe d'apprentissage à des établissements privés gérés par des organismes à but non lucratif, n'ayant pas de contrat d'association avec l'Etat mais disposant d'une reconnaissance de l'Etat.

L'article 33 vise, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, à élargir les conditions d'éligibilité au contrat de professionnalisation, afin de permettre l'acquisition des compétences professionnelles identifiées par le salarié et l'employeur.

L'article 34 réforme la validation des acquis de l'expérience (VAE) afin de relancer son développement et de faciliter son accès. Le nombre de certifications délivrées chaque année stagne en effet depuis de nombreuses années autour de 30 000, très en-deçà du besoin potentiel de reconnaissance des compétences acquises. Plusieurs dispositions sont prises afin de fluidifier les parcours de VAE :

- la durée d'expérience requise pour entrer dans le dispositif est ramenée de trois à un an et les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent désormais être prises en compte ;

- un dossier unique de candidature est mis en place pour l'ensemble des ministères certificateurs ;

- la VAE devient modulaire : les parties de certification constituant un bloc de compétences sont en principe acquises définitivement et permettent d'obtenir des dispenses d'épreuve dans un parcours d'accès à la certification par la formation ou par la VAE ;

- l'information sur la VAE est développée dans le cadre de l'entretien professionnel que tout employeur doit réaliser tous les deux ans ;

- les conditions d'ancienneté pour accéder au congé de VAE sont supprimées pour les personnes en contrat à durée déterminée (CDD), afin de leur donner les mêmes droits que les personnes en contrat à durée indéterminée (CDI).

L'article 35 est relatif aux listes de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF). Dans un souci de transparence vis-à-vis des organismes de formation et afin d'offrir une plus grande sécurité aux salariés et aux demandeurs d'emploi, les instances décisionnaires en matière de listes de formations éligibles doivent désormais déterminer et publier les critères prévalant à l'inscription des formations sur ces listes.

L'article 36 comporte plusieurs dispositions destinées à améliorer la transparence et l'information sur la formation professionnelle, à des fins d'information des usagers et de pilotage des politiques publiques :

- les enquêtes mesurant le taux d'insertion à la sortie des lycées et des centres de formation des apprentis (CFA) sont désormais rendues publiques dans le cadre du portail d'alternance. Il s'agit d'un bond considérable en termes de transparence, qui donnera aux jeunes et à leurs parents les moyens d'un choix éclairé et poussera chaque établissement à améliorer ses performances ;

- afin de moderniser le système d'information sur la formation professionnelle, une plateforme de recensement en temps réel des entrées et des sorties en formation est mise en place. A cette fin, les organismes de formation sont tenus de transmettre les informations nécessaires aux financeurs. La mise en place de cette plateforme revêt des enjeux considérables en termes de pilotage des politiques de formation.

L'article 37 vise à autoriser le recrutement à temps complet des agents contractuels de catégorie B et C dans les groupements d'établissements scolaires publics et les établissements d'enseignement supérieur (GRETA), créés pour la mise en œuvre de leur mission de formation continue ainsi que de formation et d'insertion professionnelles.

Le **chapitre III** comprend six articles destinés à sécuriser différentes catégories d'acteurs ou de situations du monde de l'emploi.

L'article 38 ratifie l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial, afin d'achever l'encadrement légal du portage salarial. Il complète le dispositif mis en place en prévoyant les sanctions pénales applicables en cas de non-respect des règles, selon des modalités identiques à celles prévues pour le travail temporaire et pour le recours au contrat à durée déterminée, tout en les adaptant au portage salarial.

L'article 39 introduit dans le code du travail la définition du caractère saisonnier des emplois. Il invite les branches les plus concernées à engager des négociations sur les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié, lorsqu'elles n'ont pas déjà prévu de telles clauses dans leurs accords collectifs. A l'issue de ce délai, le Gouvernement sera habilité à prendre par ordonnance des dispositions supplétives. Ces mesures ont été annoncées par le Premier ministre lors du Conseil national de la montagne le 25 septembre 2015.

L'article 40 a pour objet de faire bénéficier des aides à l'emploi le groupement d'employeur au nom des entreprises utilisatrices.

L'article 41 clarifie le droit applicable en matière de transfert.

Le droit français et le droit de l'Union européenne autorisent des licenciements pour motif économique prononcés avant transfert, dès lors qu'ils ne sont pas motivés par le transfert lui-même. Toutefois, dès lors que des licenciements sont prononcés avant transfert, la jurisprudence française considère qu'ils sont « présumés » motivés par le transfert à moins que l'employeur ne puisse justifier du motif économique du licenciement.

Du fait de cette jurisprudence, dès lors qu'une entreprise entame un plan de sauvegarde de l'emploi, si un repreneur se manifeste dans le cadre d'un processus de recherche de repreneur lancé parallèlement, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interrompu puisqu'il appartient alors, compte tenu des règles prévues par le droit interne et par la directive transfert 2001/23/CE du 12 mars 2001, au repreneur d'engager les licenciements nécessaires une fois la reprise réalisée. Cette situation pénalise l'efficacité de la recherche de repreneur et donc la préservation d'emploi.

Afin de remédier à cette situation, il est affirmé expressément dans la loi que lorsqu'un PSE comporte une reprise de site, les règles du transfert n'empêchent pas le cédant de procéder au licenciement des salariés non repris.

L'article 42 vise à sécuriser et simplifier la mise en œuvre des obligations de revitalisation dans le cadre d'un PSE. Le délai pour conclure une convention entre l'entreprise et l'autorité administrative est allongé de six à huit mois. Lorsque les suppressions d'emploi concernent au moins trois départements, une convention-cadre nationale peut être conclue.

L'article 43 élargit l'accès aux formations du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) de certains bénéficiaires de contrats aidés.

TITRE V - MODERNISER LA MEDECINE DU TRAVAIL

L'article 44 réforme le suivi des salariés par la médecine du travail pour mieux cibler les moyens sur les salariés exposés à des risques particuliers. Il supprime la visite médicale d'aptitude systématique à l'embauche et renforce le suivi personnalisé des salariés tout au long de leur carrière, en reconnaissant ce droit aux salariés intérimaires et titulaires de contrats courts. Il renforce le dialogue entre le salarié et le médecin du travail et clarifie les voies de recours contre les avis d'inaptitude. Enfin, il clarifie les conséquences sur le contrat de travail de l'avis d'inaptitude. L'ensemble de ces dispositions permettront de sécuriser les salariés et les employeurs et d'améliorer la prévention et la santé au travail.

TITRE VI - RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DETACHEMENT ILLEGAL

La lutte contre le détachement illégal est une priorité du Gouvernement. Après les mesures déjà prises dans le cadre de la loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale et de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, de nouvelles dispositions viennent parachever l'arsenal dont s'est doté le Gouvernement. **L'article 45** renforce les obligations des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre lorsque ceux-ci ont recours à des prestataires établis à l'étranger. Il crée d'abord une obligation de vigilance des maîtres d'ouvrage au regard de l'obligation de déclaration des salariés détachés des sous-traitants. Il crée l'obligation de transmission par voie dématérialisée de la déclaration de détachement subsidiaire à la charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre cocontractant. Enfin, il consacre au niveau législatif l'obligation préexistante de déclaration qui pèse sur les donneurs d'ordre co-contractants d'une entreprise non établie en France dont un salarié est victime d'un accident du travail et punit le manquement à cette obligation par une amende administrative.

L'article 46 crée une contribution visant à compenser les coûts administratifs engendrés par le détachement en France de salariés par des employeurs établis à l'étranger. Ces coûts sont issus de la mise en place et du fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle, ainsi que des coûts de traitement des données issues de ce système. La contribution sera due pour tout détachement de salarié en France. Son montant sera fixé par décret dans la limite de 50 euros par salarié.

L'article 47 est relatif à la suspension de la prestation de services internationale pour absence de déclaration de détachement par le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre.

La loi du 6 août 2015 précitée a introduit la possibilité de suspendre la réalisation de la prestation de services concernée pour une durée ne pouvant excéder un mois en cas de manquement grave aux droits des salariés détachés en matière de salaire, de durée du travail ou d'hébergement notamment. Le présent article étend la possibilité de suspendre la prestation de service en cas d'absence de déclaration de détachement, à l'issue du délai de 48 heures laissé au donneur d'ordre et au maître d'ouvrage co-contractant de procéder eux-mêmes à la déclaration subsidiaire de détachement.

L'article 48 procède à la transposition de la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs, en ce qui concerne le recouvrement des sanctions. Aux termes de la directive, la demande d'exécution d'une sanction est réputée produire les mêmes effets que si elle était le fait de l'État membre saisi de la demande. En conséquence, le présent article a pour objet de préciser les modalités de recouvrement des amendes administratives prononcées par un autre État membre à l'encontre d'un prestataire de services français ayant enfreint la réglementation de l'autre Etat membre en matière de détachement de travailleurs.

L'article 49 permet à l'ensemble des agents de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal (police, gendarmerie, administration fiscale et douanière et agents de recouvrement des cotisations sociales) de pouvoir accéder à toutes les données issues des déclarations de détachement, traitées dans la base centrale informatisée dénommée « SIPSI » et gérée par le ministère chargé du travail.

L'article 50 adapte les dispositions issues de la loi du 6 août 2015 précitée relatives à la suspension d'une prestation de service internationale aux activités régies par le code rural et de la pêche maritime.

TITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES

L'article 51 a pour objet de prolonger du plan de transformation des emplois de contrôleurs du travail en inspecteurs du travail, par la mise en place d'un concours réservé au titre des années 2016 à 2019.

L’article 52 est relatif aux indus et aux périodes non déclarées pour les allocations d’assurance-chômage. Les dispositions relatives aux indus visent à étendre les pouvoirs de retenues et de contrainte résultant des articles L. 5426-8-1 et -2 du code du travail aux prestations d’assurance chômage indument versées, afin de garantir la continuité et l’efficacité des procédures de recouvrement de ces indus par Pôle emploi. La loi instaure une nouvelle sanction en cas de défaut de déclaration, par le demandeur d’emploi, de la reprise d’une activité professionnelle.

Ces dispositions tirent les conséquences de la décision du Conseil d’Etat n° 383956 du 5 octobre 2015, qui avait annulé les clauses correspondantes dans la convention d’assurance-chômage en raison de leur caractère législatif et font suite à la demande des partenaires sociaux gestionnaires de l’assurance chômage qui ont demandé au Gouvernement de présenter au Parlement ces évolutions législatives.