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

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

CHAPITRE I^ER
VERS UNE REFONDATION DU CODE DU TRAVAIL

Article 1^er

Une commission d'experts et de praticiens des relations sociales est instituée afin de proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du code du travail.

Cette refondation attribue 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.

La commission associe à ses travaux les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national.

Ses travaux s'appuient sur les principes essentiels du droit du travail ci-après mentionnés.

A. - Libertés et droits de la personne au travail

1° Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail. Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché ;

2° Toute personne a droit au respect de sa dignité dans le travail ;

3° Le secret de la vie privée est respecté et les données personnelles protégées dans toute relation de travail ;

4° Le principe d'égalité s'applique dans l'entreprise. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit y être respectée ;

5° Les discriminations sont interdites dans toute relation de travail ;

6° La liberté du salarié de manifester ses convictions, y compris religieuses, ne peut connaître de restrictions que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché ;

7° Le harcèlement moral ou sexuel est interdit et la victime protégée ;

8° Il est interdit d'employer un mineur de moins de seize ans, sauf exceptions prévues par la loi ;

9° La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est recherchée dans la relation de travail ;

10° L'employeur exerce son pouvoir de direction dans le respect des libertés et droits fondamentaux des salariés.

B. - Formation, exécution et rupture du contrat de travail

11° Chacun est libre d'exercer l'activité professionnelle de son choix ;

12° Le contrat de travail se forme et s'exécute de bonne foi. Il oblige les parties.

13° Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi ;

14° Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai d'une durée raisonnable ;

15° Les procédures de recrutement ou d'évaluation ne peuvent avoir pour objet ou pour effet que d'apprécier les aptitudes professionnelles. Ces procédures respectent la dignité et la vie privée de la personne ;

16° Tout salarié est informé, lors de son embauche, des éléments essentiels de la relation de travail ;

17° La grossesse et la maternité ne peuvent entraîner des mesures spécifiques autres que celles requises par l'état de la femme. La salariée a droit à un congé pendant la période précédant et suivant son accouchement ;

18° Un salarié ne peut être mis à disposition d'une autre entreprise dans un but lucratif, sauf dans les cas prévus par la loi ;

19° Le transfert d’entreprise emporte transfert des contrats de travail ;

20° Chacun doit pouvoir accéder à une formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie ;

21° L’employeur assure l’adaptation du salarié à l’évolution de son emploi. Il concourt au maintien de sa capacité à exercer une activité professionnelle ;

22° Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le salarié ait été mis à même de faire connaître ses observations. Toute sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute ;

23° Les sanctions pécuniaires sont interdites ;

24° Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l’initiative de l’employeur, du salarié ou d’un commun accord ;

25° Le salarié peut librement mettre fin au contrat à durée indéterminée ;

26° Tout licenciement doit être justifié par un motif réel et sérieux ;

27° Aucun licenciement ne peut être prononcé sans que le salarié ait été mis à même, en personne ou par ses représentants, de faire connaître ses observations ;

28° Le licenciement pour motif économique ou pour inaptitude physique du salarié ne peut être prononcé sans que l’employeur se soit efforcé de reclasser l’intéressé, sauf dérogation prévue par la loi ;

29° Le licenciement est précédé d’un préavis d’une durée raisonnable. Il ouvre droit à une indemnité dans les conditions prévues par la loi ;

C. - Rémunération

30° Tout salarié a droit à une rémunération lui assurant des conditions de vie digne. Un salaire minimum est fixé par la loi ;

31° L’employeur assure l’égalité de rémunération entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale ;

32° La rémunération du salarié lui est versée selon une périodicité régulière. Son paiement est garanti en cas d’insolvabilité de l’employeur dans les conditions prévues par la loi.

D. - Temps de travail

33° La durée normale du travail est fixée par la loi. Celle-ci détermine les conditions dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent retenir une durée différente. Tout salarié dont le temps de travail dépasse la durée normale a droit à une compensation ;

34° Les durées quotidienne et hebdomadaire de travail ne peuvent dépasser les limites fixées par la loi ;

35° Tout salarié a droit à un repos quotidien et à un repos hebdomadaire dont la durée minimale est fixée par la loi. Le repos hebdomadaire est donné le dimanche, sauf dérogation dans les conditions déterminées par la loi ;

36° Le travail de nuit n'est possible que dans les cas et dans les conditions fixées par la loi. Celle-ci prévoit les garanties nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ;

37° Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits dans l'entreprise que les autres salariés ;

38° Tout salarié a droit chaque année à des congés payés à la charge de l'employeur, dont la durée minimale est fixée par la loi.

E. - Santé et sécurité au travail

39° L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des salariés dans tous les domaines liés au travail. Il prend les mesures nécessaires pour prévenir les risques, informer et former les salariés ;

40° Le salarié placé dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé alerte l'employeur et peut se retirer de cette situation dans les conditions fixées par la loi ;

41° Tout salarié peut accéder à un service de santé au travail dont les médecins bénéficient des garanties d'indépendance nécessaires à l'exercice de leurs missions ;

42° L'incapacité au travail médicalement constatée suspend l'exécution du contrat de travail ;

43° Tout salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie de garanties spécifiques.

F. - Libertés et droits collectifs

44° Les syndicats et associations professionnelles se constituent et s'organisent librement. Tout salarié peut librement adhérer au syndicat de son choix et défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale. L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise. Les syndicats peuvent y être représentés dans les conditions prévues par la loi ;

45° L'appartenance ou l'activité syndicale ne saurait être prise en considération par l'employeur pour arrêter ses décisions ;

46° L’exercice de certaines prérogatives peut être réservé par la loi aux syndicats et associations professionnelles reconnus représentatifs ;

47° Tout salarié participe, par l’intermédiaire de représentants élus, à la gestion de l’entreprise. Ces représentants assurent la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés. Ils ont le droit d’être informés et consultés sur les décisions intéressant la marche générale de l’entreprise et les conditions de travail. Ils assurent la gestion des activités sociales et culturelles ;

48° Les salariés investis de fonctions représentatives par voie de désignation ou d’élection bénéficient, en cette qualité, d’un statut protecteur ;

49° Tout salarié peut défendre ses intérêts par l’exercice du droit de grève. Le droit de grève s’exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ;

50° L’exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail ni donner lieu à aucune sanction, sauf faute lourde imputable au salarié.

G. - Négociation collective et dialogue social

51° Tout projet de réforme de la législation du travail envisagé par le Gouvernement qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l’objet d’une concertation préalable avec les partenaires sociaux en vue de l’ouverture éventuelle d’une négociation ;

52° Les salariés participent, par la négociation 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. Les négociations doivent être loyales ;

53° Les conditions de représentativité des parties signataires nécessaires à la validité de l’accord sont fixées par la loi.

54 - Une convention ou un accord collectif applicable dans l’entreprise régit la situation de l’ensemble des salariés compris dans son champ d’application. L’autorité publique peut rendre une convention ou un accord collectif applicable à des entreprises qui ne sont pas liées par lui ;

55° La loi détermine les conditions et limites dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent prévoir des normes différentes de celles résultant des lois et règlements ainsi que des conventions de portée plus large ;

56° En cas de conflit de normes, la plus favorable s’applique aux salariés si la loi n’en dispose pas autrement ;

57° Les clauses d'une convention ou d'un accord collectif s'appliquent aux contrats de travail. Les stipulations plus favorables du contrat de travail prévalent si la loi n’en dispose pas autrement.

H. - Contrôle administratif et règlement des litiges

58° L’inspection du travail veille à l’application du droit du travail dans des conditions protégeant ses membres de toute pression extérieure indue ;

59° Les litiges en matière de travail sont portés devant une juridiction composée de juges qualifiés dans le domaine du droit du travail ;

60° L’exercice, par le salarié, de son droit à saisir la justice ou à témoigner ne peut, sauf abus, donner lieu à sanction ;

61° Les syndicats peuvent agir ou intervenir devant toute juridiction pour la défense des intérêts collectifs de ceux qu’ils ont vocation à représenter.

CHAPITRE II
UNE NOUVELLE ARCHITECTURE DES REGLES EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL ET DE CONGES

Article 2

I. - Au deuxième alinéa de l’article L. 3111-2 du code du travail, après les mots : « les cadres », sont insérés les mots : « participant à la direction de l’entreprise ».

II. - Après l’article L. 3111-2 du même code, il est inséré un article L. 3111-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 3111-3.* - A l’exception du chapitre II du titre III ainsi que des titres VI et VII, les dispositions du présent livre définissent les règles d’ordre public, le champ de la négociation collective et les règles supplétives applicables en l’absence d’accord. »

III. - Le titre II du livre I[er] de la troisième partie du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« TITRE II
« DUREE DU TRAVAIL, REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES

« CHAPITRE I[ER]
« DUREE ET AMENAGEMENT DU TRAVAIL

« Section 1
« Travail effectif, astreintes et équivalences

« Sous-section 1
« Travail effectif

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3121-1*. - La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

« *Art. L. 3121-2*. - Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

« *Art. L. 3121-3*. - Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

« *Art. L. 3121-4*. - Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

« Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3121-5*. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif.

« *Art. L. 3121-6.* - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3 soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.

« Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 dépasse le temps normal de trajet.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3121-7.* - A défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-5 et L. 3121-6 :

« 1° Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;

« 2° Le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;

« 3° Les contreparties prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3121-6 sont déterminées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

« Sous-section 2
« Astreintes

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3121-8.* - Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

« La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

« La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

« Les salariés concernés par les astreintes sont informés de la programmation individuelle des périodes d'astreinte dans un délai raisonnable.

« *Art. L. 3121-9.* - Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3121-10*. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche, peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information des salariés concernés, la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3121-11*. - A défaut d'accord, le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail. Les modalités d'information des salariés concernés et les délais de prévenance sont fixés par décret en Conseil d'État.

« Sous-section 3
« Équivalences

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3121-12*. - Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3121-13*. - Une convention ou un accord de branche étendu peut instituer cette durée du travail équivalente à la durée légale pour les professions et emplois mentionnés à l'article L. 3121-12.

« Il détermine la rémunération des périodes d'inaction.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3121-14*. - A défaut d'accord, le régime d'équivalences peut être institué par décret en Conseil d'État.

« Section 2
« Durées maximales de travail

« Sous-section 1
« Temps de pause

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3121-15*. - Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d’une durée minimale de vingt minutes.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3121-16*. - Une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement, ou, à défaut, un accord de branche, peut fixer un temps de pause supérieur.

« Sous-section 2
« Durée quotidienne maximale

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3121-17*. - La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :

« 1° En cas de dérogation accordée par l’autorité administrative dans des conditions déterminées par décret ;

« 2° En cas d’urgence, dans des conditions déterminées par décret ;

« 3° Dans les cas prévus à l’article L. 3121-18.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3121-18*. - Une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, en cas d’activité accrue ou pour des motifs liés à l’organisation de l’entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

« Sous-section 3
« Durées hebdomadaires maximales

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3121-19*. - Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

« *Art. L. 3121-20*. - En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-19 peut être autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, dans la limite de soixante heures.

« *Art. L. 3121-21*. - La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-22 à L. 3121-24.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3121-22*. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarante-six heures calculée sur une période de douze semaines.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3121-23*. - A défaut d'accord, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-21 est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, dans la limite de quarante-six heures.

« *Art. L. 3121-24*. - A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dépassements de la durée de quarante-six heures peuvent être autorisés pendant des périodes déterminées dans des conditions déterminées par décret.

« *Art. L. 3121-25*. - Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées auprès de l'autorité administrative en application des articles L. 3121-23 et L. 3151-24. Cet avis est transmis à l'inspection du travail.

« Section 3
« Durée légale et heures supplémentaires

« Sous-section 1
« Ordre public

« *Art. L. 3121-26*. - La durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

« *Art. L. 3121-27*. - Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale, ou le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

« *Art. L. 3121-28*. - Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

« *Art. L. 3121-29*. - Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos.

« Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale.

« Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

« *Art. L. 3121-30*. - Dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de cette durée hebdomadaire de travail, en tenant compte des majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires accomplies.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3121-31*. - Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut une convention ou un accord de branche peut fixer une période de sept jours consécutifs constituant la semaine pour l'application du présent chapitre.

« *Art. L. 3121-32*. - I. - Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

« 1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;

« 2° Définit le contingent annuel prévu à l'article L. 3121-29 ;

« 3° Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue à l'article L. 3121-29. La contrepartie obligatoire en repos ne peut être inférieure à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

« II. - La convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut également :

« 1° Prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;

« 2° Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.

« III. - La convention ou l'accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise.

« *Art. L. 3121-33*. - Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu en application de l'article L. 1244-2, ou à défaut, une convention ou un accord collectif de travail, peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3121-34*. - Sauf stipulations contraires dans l'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-30, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

« *Art. L. 3121-35*. - A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-26, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

« *Art. L. 3121-36*. - Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ou de leur majoration par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

« L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

« *Art. L. 3121-37*. - A défaut d'accord, la contrepartie obligatoire en repos mentionnée à l'article L. 3121-29 est fixée à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

« *Art. L. 3121-38*. - A défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article L. 3121-29 et les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà de ce contingent.

« Section 4
« Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, « horaires individualisés et récupération des heures perdues

« Sous-section 1
« Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3121-39*. - Lorsqu'il est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

« Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et neuf semaines en cas de décision unilatérale.

« Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 heures.

« Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence.

« *Art. L. 3121-40*. - Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai de prévenance raisonnable de tout changement dans la répartition de la durée du travail.

« *Art. L. 3121-41*. - La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3121-42*. - En application de l'article L. 3121-39, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, 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. Il prévoit :

« 1° La période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ;

« 2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

« 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

« Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

« L’accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

« Si la période de référence est supérieure à un an, l’accord prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq heures, au-delà de laquelle les heures de travail accomplies au cours d’une même semaine sont en tout état de cause des heures supplémentaires rémunérées avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l’accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire. Ces heures n’entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l’issue de la période de référence mentionnée au deuxième alinéa du présent article.

« L’accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles elle est calculée, dans le respect des dispositions du septième alinéa du présent article.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *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 neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus, dans des conditions fixées par décret.

« *Art. L. 3121-44*. - Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l’employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.

« *Art. L. 3121-45*. - A défaut de stipulations dans l’accord mentionné à l’article L. 3121-41, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

« Sous-section 2
« Horaires individualisés et récupération des heures perdues

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3121-46.* - L'employeur peut mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre, dans les limites et selon les modalités définies aux articles L. 3121-49 et L. 3121-50, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Dans le cadre de ce dispositif, et par dérogation à l'article L. 3121-28, les heures de travail accomplies au cours d'une même semaine au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

« Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, l'inspecteur du travail autorise la mise en place d'horaires individualisés.

« *Art. L. 3121-47.* - Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

« Les aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne.

« *Art. L. 3121-48.* - Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :

« 1° De causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;

« 2° D'inventaire ;

« 3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art L. 3121-49.* - Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut :

« 1° Prévoir les limites et modalités de report d'heures d'une semaine à une autre lorsqu'est mis en place un dispositif d'horaires individualisés en application de l'article L. 3121-46 ;

« 2° Fixer les modalités de récupération des heures perdues dans les cas prévus à l'article L. 3121-48.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3121-50*. - A défaut d'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-49, les limites et modalités de report d'heures en cas de mise en place d'horaires individualisés et de récupération des heures perdues sont déterminées par décret en Conseil d'État.

« Section 5
« Conventions de forfait

« Sous-section 1
« Ordre public

« Paragraphe 1
« Dispositions communes

« *Art. L. 3121-51*. - La durée du travail peut être forfaitisée en heures ou en jours dans les conditions prévues aux sous-sections 2 et 3 de la présente section.

« *Art. L. 3121-52*. - Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel. Le forfait en jours est annuel.

« *Art. L. 3121-53*. - La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

« Paragraphe 2
« Forfaits en heures

« *Art. L. 3121-54*. - Peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois tout salarié.

« Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année, dans la limite du nombre d'heures prévu au 3° du I de l'article L. 3121-62 :

« 1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

« 2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

« *Art. L. 3121-55*. - La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues aux articles L. 3121-27, L. 3121-32 et L. 3121-35.

« Paragraphe 3
« Forfaits en jours

« *Art. L. 3121-56*. - Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours prévu au 3° du I de l'article L. 3121-62 :

« 1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

« 2° Les salariés 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.

« *Art. L. 3121-57*. - Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

« Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

« *Art. L. 3121-58*. - L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

« 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.

« *Art. L. 3121-59*. - 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.

« *Art. L. 3121-60*. - Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

« 1° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-17 ;

« 2° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-19 et L. 3121-20 ;

« 3° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-26.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3121-61*. - Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

« *Art. L. 3121-62*. - I. - L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :

« 1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des dispositions des articles L. 3121-54 et L. 3121-56 ;

« 2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;

« 3° Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;

« 4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;

« 5° Les caractéristiques principales des conventions individuelles qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.

« II. - L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine :

« 1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;

« 2° Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié échangent périodiquement sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;

« 3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8.

« L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application des dispositions de l'article L. 3121-57. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3121-63*. - A défaut des stipulations conventionnelles prévues au 1° et 2° du II de l’article L. 3121-62, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

« 1° L’employeur établit un document de contrôle du nombre de jours travaillés faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l’employeur, ce document peut être rempli par le salarié ;

« 2° L’employeur s’assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

« 3° L’employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

« *Art. L. 3121-64*. - En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos en application des dispositions de l’article L. 3121-57, et à défaut de précision dans l’accord collectif mentionné à l’article L. 3121-62, le nombre maximal de jours travaillés dans l’année est de deux cent trente-cinq jours.

« Section 6
« Dispositions d’application

« *Art. L. 3121-65*. - Des décrets en Conseil d’État déterminent les modalités d'application du présent chapitre pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Ces décrets fixent notamment :

« 1° La répartition et l'aménagement des horaires de travail ;

« 2° Les conditions de recours aux astreintes ;

« 3° Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois ;

« 4° Les périodes de repos ;

« 5° Les modalités de récupération des heures de travail perdues ;

« 6° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

« Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.

« *Art. L. 3121-66*. - Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions des décrets prévus à l'article L. 3121-65 qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine, aux périodes de repos, aux conditions de recours aux astreintes, ainsi qu'aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.

« En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.

« *Art. L. 3121-67*. - Un décret en Conseil d'État détermine les mesures d'application des articles L. 3121-23 à L. 3121-25.

« CHAPITRE II
« TRAVAIL DE NUIT

« Section 1
« Ordre public

« *Art. L. 3122-1*. - Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

« *Art. L. 3122-2*. - Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures, est considéré comme du travail de nuit.

« La période de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à sept heures.

« *Art. L. 3122-3*. - Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures.

« *Art. L. 3122-4*. - Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, si elle débute après 22 heures, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et sept heures.

« Dans les établissements mentionnés au premier alinéa, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler entre 21 heures et 24 heures. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

« Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

« Les articles L. 3122-10 à L. 3122-14 sont applicables aux salariés qui travaillent entre 21 heures et 24 heures, dès lors qu'ils accomplissent sur cette période le nombre minimal d'heures de travail prévu à l'article L. 3122-5.

« Lorsque, au cours d'une même période de référence, le salarié a accompli des heures de travail en soirée en application du présent article et des heures de travail de nuit en application de l'article L. 3122-5, les heures sont cumulées pour l'application du précédent alinéa et de l'article L. 3122-5.

« *Art. L. 3122-5*. - Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

« 1° Il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;

« 2° Ou il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 3122-2, l'une et l'autre déterminés dans les conditions des articles L. 3122-16 et L. 3122-23.

« *Art. L. 3122-6*. - La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-17 ou lorsqu'il est fait application des articles L. 3132-16 et suivants relatifs aux équipes de suppléance.

« En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.

« *Art. L. 3122-7*. - La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18.

« *Art. L. 3122-8*. - Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

« *Art. L. 3122-9*. - Pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-3, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale, les contreparties mentionnées à l'article L. 3122-8 ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur.

« *Art. L. 3122-10*. - Le médecin du travail est consulté, selon des modalités précisées par décret en Conseil d'État, avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

« *Art. L. 3122-11*. - Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

« *Art. L. 3122-12*. - Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié ne travaillant pas la nuit peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

« *Art. L. 3122-13*. - Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

« L’employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

« *Art. L. 3122-14*. - Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

« L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 3122-1 à L. 3122-5, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au premier alinéa, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 1226-2 et suivants, et L. 1226-10 et suivants, applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que des articles L. 4624-3 et L. 4624-4.

« Section 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3122-15*. - Un accord d’entreprise ou d’établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut mettre en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 3122-5 ou l’étendre à de nouvelles catégories de salariés.

« Cette convention ou cet accord collectif comporte :

« 1° Les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l’article L. 3122-1 ;

« 2° La définition de la période de travail de nuit dans les limites mentionnées aux articles L. 3122-2 et L. 3122-3 ;

« 3° Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;

« 4° Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;

« 5° Des mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transports ;

« 6° Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;

« 7° L'organisation des temps de pause.

« *Art. L. 3122-16.* - En application de l'article L. 3122-5, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut fixer le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence.

« *Art. L. 3122-17.* - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail de branche, peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail prévue à l'article L. 3122-6, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

« *Art. L. 3122-18.* - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient, prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail prévue à l'article L. 3122-7 à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 44 heures sur douze semaines consécutives.

« *Art. L. 3122-19.* - Dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial peut prévoir la faculté d'employer des salariés entre 21 heures et 24 heures.

« Cet accord prévoit notamment, au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit :

« 1° La mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;

« 2° Les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et, en particulier, les mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ;

« 3° La fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés et, en particulier, de leur changement d'avis. Pour les salariées mentionnées à l'article L. 1225-9, le choix de ne plus travailler entre 21 heures et le début de la période de nuit est d'effet immédiat.

« Section 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3122-20*. - A défaut de convention ou d'accord collectif de travail, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit et, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, tout travail entre minuit et sept heures est considéré comme travail de nuit.

« *Art. L. 3122-21*. - A défaut de convention ou d'accord collectif de travail et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au titre de l'obligation définie à l'article L. 3122-8, de l'existence de temps de pause et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

« L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :

« 1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;

« 2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;

« 3° Et répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

« *Art. L. 3122-22*. - A défaut de stipulations conventionnelles définissant la période de nuit, l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une période différente de celle prévue à l'article L. 3122-20, dans le respect de l'article L. 3122-2, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient.

« *Art. L. 3122-23*. - A défaut de stipulation conventionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 3122-5, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est à 270 heures sur une période de référence de douze mois consécutifs.

« *Art. L. 3122-24*. - A défaut d'accord, un décret peut également fixer la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.

« CHAPITRE III
« TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET TRAVAIL INTERMITTENT

« Section 1
« Travail à temps partiel

« Sous-section 1
« Ordre public

« Paragraphe 1
« Définition

« *Art. L. 3123-1*. - Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

« 1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

« 2° A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

« 3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

« Paragraphe 2
« Passage à temps partiel ou à temps complet

« *Art. L. 3123-2*. - Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle fixée à l’article L. 3123-1.

« Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

« Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire en repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42 aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cet accord.

« L’avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

« *Art. L. 3123-3*. - Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7, ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, un emploi présentant des caractéristiques différentes.

« L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

« *Art. L. 3123-4*. - Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

« Paragraphe 3
« Égalité de traitement avec les salariés à temps plein

« *Art. L. 3123-5*. - Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

« La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

« Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

« L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

« Paragraphe 4
« Contrat de travail

« *Art. L. 3123-6*. - Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

« Il mentionne :

« 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

« 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

« 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

« 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

« L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-22 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

« Paragraphe 5
« Durée minimale de travail et heures complémentaires

« *Art. L. 3123-7.* - Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée de travail minimale hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées par les articles L. 3123-19 et L. 3123-27.

« Les dispositions prévues au premier alinéa ne sont pas applicables :

« 1° Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;

« 2° Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 ;

« 3° Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.

« Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée.

« Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

« *Art. L. 3123-8.* - Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.

« *Art. L. 3123-9.* - Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement.

« *Art. L. 3123-10.* - Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

« Paragraphe 6
« Répartition de la durée du travail

« *Art. L. 3123-11*. - Toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance.

« *Art. L. 3123-12*. - Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

« Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-6.

« *Art. L. 3123-13*. - Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

« L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

« Paragraphe 7
« Exercice d'un mandat

« *Art. L. 3123-14*. - Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

« Paragraphe 8
« Information des représentants du personnel

« *Art. L. 3123-15*. - L'employeur communique au moins une fois par an, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise mentionnée à l'article L. 2323-15, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

« Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.

« *Art. L. 3123-16*. - L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, du nombre de demandes de dérogation individuelle, telles que définies à l'article L. 3123-7, à la durée du temps de travail prévue au premier alinéa du même article.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« Paragraphe 1
« Mise en place d'horaires à temps partiel

« *Art. L. 3123-17*. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel à l'initiative de l'employeur.

« Cet accord ou cette convention peut également fixer les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés. Dans ce cas, l'accord ou la convention prévoit :

« 1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

« 2° La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;

« 3° Le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

« *Art. L. 3123-18*. - Une convention ou un accord de branche étendu peuvent prévoir la possibilité pour l'employeur de :

« 1° Proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ou d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ;

« 2° Proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps partiel non équivalent.

« Paragraphe 2
« Durée minimale de travail et heures complémentaires

« *Art. L. 3123-19*. - Une convention ou un accord de branche étendu fixe la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-7. Lorsqu'elle est inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27, il détermine les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27.

« Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée prévue à l'article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

« *Art. L. 3123-20*. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut porter jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42, la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

« *Art. L. 3123-21*. - Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article L. 3123-20. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

« Paragraphe 3
« Compléments d'heures par avenant

« *Art. L. 3123-22*. - Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat.

« La convention ou l'accord :

« 1° Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

« 2° Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

« 3° Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

« Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

« Paragraphe 4
« Répartition de la durée du travail

« *Art. L. 3123-23*. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, peut définir la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel dans la journée de travail.

« Si cette répartition comporte plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, la convention ou l'accord définit les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

« *Art. L. 3123-24*. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut déterminer le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié.

« Ce délai ne peut être inférieur à trois jours ouvrés. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

« La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche étendu prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est inférieur à sept jours ouvrés.

« *Art. L. 3123-25*. - L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-20, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-24, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

« Paragraphe 1
« Mise en place d'horaires à temps partiel

« *Art. L. 3123-26*. - En l'absence de convention ou d'accord collectif, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

« Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, ils peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés, après information de l'inspecteur du travail.

« En l'absence de convention ou d'accord collectif, le salarié peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel dans des conditions fixées par voie réglementaire.

« Cette demande d'un salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

« Paragraphe 2
« Durée minimale de travail et heures complémentaires

« *Art. L. 3123-27*. - A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-19, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42.

« *Art. L. 3123-28*. - A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-20, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42.

« *Art. L. 3123-29*. - A défaut de stipulations conventionnelles prévues à l'article L. 3123-21, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

« Paragraphe 3
« Répartition de la durée du travail

« *Art. L. 3123-30*. - A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-23, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

« *Art. L. 3123-31*. - A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-24, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

« Sous-section 4
« Dispositions d'application

« *Art. L. 3123-32*. - Des décrets déterminent les modalités d'application de la présente section soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière.

« Si, dans une profession ou une branche, la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressés, peuvent instituer des limitations du recours au travail à temps partiel dans la branche ou la profession concernée.

« Section 2
« Travail intermittent

« Sous-section 1
« Ordre public

« *Art. L. 3123-33*. - Des contrats de travail intermittents peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche étendu qui le prévoit.

« *Art. L. 3123-34*. - Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.

« Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

« Ce contrat est écrit.

« Il mentionne notamment :

« 1° La qualification du salarié ;

« 2° Les éléments de la rémunération ;

« 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

« 4° Les périodes de travail ;

« 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

« *Art. L. 3123-35*. - Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

« *Art. L. 3123-36*. - Le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels mentionnés à l'article L. 3123-38, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

« *Art. L. 3123-37*. - Les entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 peuvent conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3123-38*. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche étendu définit les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.

« Il détermine, le cas échéant, les droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.

« Il peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et détermine dans ce cas les modalités de calcul de cette rémunération.

« Dans les secteurs, dont la liste est déterminée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, cette convention ou accord détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés. »

IV. - Le livre I[er] de la troisième partie du même code est ainsi modifié :

1° Le chapitre I[er] du titre III est remplacé par les dispositions suivantes :

« *CHAPITRE I[ER]*
« REPOS QUOTIDIEN

« Section 1
« Ordre public

« *Art. L. 3131-1*. - Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 et en cas d'urgence dans des conditions déterminées par décret.

« Section 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3131-2*. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

« Section 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3131-3*. - A défaut d’accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien dans des conditions définies par décret. » ;

2° Le chapitre III du titre III est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE III
« JOURS FERIES

« Section 1
« Dispositions générales

« Sous-section 1
« Ordre public

« *Art. L. 3133-1*. - Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

« 1° Le 1er janvier ;

« 2° Le lundi de Pâques ;

« 3° Le 1er mai ;

« 4° Le 8 mai ;

« 5° L'Ascension ;

« 6° Le lundi de Pentecôte ;

« 7° Le 14 juillet ;

« 8° L'Assomption ;

« 9° La Toussaint ;

« 10° Le 11 novembre ;

« 11° Le jour de Noël.

« *Art. L. 3133-2*. - Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

« *Art. L. 3133-3*. - Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l’établissement.

« Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3133-3-1*. - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche définit les jours fériés chômés.

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3133-3-2*. - A défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.

« Section 2
« Journée du 1er mai

« *Art. L. 3133-4*. - Le 1er mai est jour férié et chômé.

« *Art. L. 3133-5*. - Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

« Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

« *Art. L. 3133-6*. - Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

« Section 3
« Journée de solidarité

« Sous-section 1
« Ordre public

« *Art. L. 3133-7*. - La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :

« 1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;

« 2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

« *Art. L. 3133-8*. - Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :

« 1° Pour les salariés mensualisés dans cette limite de sept heures ;

« 2° Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail conformément à l'article L. 3121-55 dans la limite de la valeur d'une journée de travail.

« Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures prévue au 1° est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

« *Art. L. 3133-9*. - Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.

« *Art. L. 3133-10*. - Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire en repos.

« Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3133-11*. - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

« Cet accord peut prévoir :

« 1° Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;

« 2° Soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42 ;

« 3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3133-12*. - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord pris en application de l'article L. 3133-11, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. » ;

3° Le chapitre IV du titre III est complété par un article L. 3134-16 ainsi rédigé :

« *Art. L. 3134-16*. - L'accord mentionné à l'article L. 3133-11 ou la décision de l'employeur mentionnée à l'article L. 3133-12 ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité. » ;

4° Le chapitre I[er] du titre IV est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE I[ER]
« CONGES PAYES

« Section 1
« Droit au congé

« *Art. L. 3141-1*. - Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

« *Art. L. 3141-2*. - Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

« Section 2
« Durée du congé

« Sous-section 1
« Ordre public

« *Art. L. 3141-3*. - Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

« La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

« *Art. L. 3141-4*. - Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

« *Art. L. 3141-5*. - Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

« 1° Les périodes de congé payé ;

« 2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

« 3° Les contreparties obligatoires en repos prévues par les articles L. 3121-29, L. 3121-32 et L. 3121-37 du présent code ;

« 4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42 ;

« 5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d’un an, pendant lesquelles l’exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d’accident du travail ou de maladie professionnelle ;

« 6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

« *Art. L. 3141-6*. - L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

« *Art. L. 3141-7*. - Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

« *Art. L. 3141-8*. - Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

« Les salariés de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

« Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

« *Art. L. 3141-9*. - Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3141-10*. - Un accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, un accord de branche peut :

« 1° Fixer le début de la période de référence pour l’acquisition des congés ;

« 2° Majorer la durée du congé en raison de l'âge ou de l'ancienneté.

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3141-11*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l’accord pris en application de l’article L. 3141-10, le début de la période de référence pour l’acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d’État.

« Section 3
« Prise des congés

« Sous-section 1
« Période de congés et ordre des départs

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3141-12*. - Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues par la présente section.

« *Art. L. 3141-13*. - Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

« *Art. L. 3141-14*. - Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3141-15*. - Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche fixe :

« 1° La période de prise de congé ;

« 2° L'ordre des départs pendant cette période ;

« 3° Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3141-16*. - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :

« 1° Définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :

« *a)* La période de prise de congés ;

« *b)* L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

« - la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

« - la durée de leurs services chez l'employeur ;

« - leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

« 2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l’ordre et les dates de départ moins d’un mois avant la date du départ prévue.

« Sous-section 2
« Règles de fractionnement et de report

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3141-17*. - La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

« *Art. L. 3141-18*. - Lorsque ce congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

« *Art. L. 3141-19*. - Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l’accord du salarié. Cet accord n’est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la fermeture de l’établissement.

« Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

« *Art. L. 3141-20*. - Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés définies dans la présente sous-section selon les modalités définies aux paragraphes 2 et 3.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3141-21*. - Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction d’au moins douze jours ouvrables continue est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du douzième jour.

« *Art. L. 3141-22*. - Si, en vertu d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

« Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

« L'accord précise :

« 1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-24 ;

« 2° Les cas précis et exceptionnels de report ;

« 3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;

« 4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés à l'article L. 3121-42, au 3° du I de l'article L. 3121-62 et à l'article L. 3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des reports également prévus par les articles L. 3142-108 et L. 3142-110 à L. 3142-114 relatifs au congé pour création d'entreprise, L. 3142-120 et L. 3142-122 relatifs au congé sabbatique et les articles L. 3151-1 et suivants relatifs au compte épargne-temps.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3141-23*. - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-22 :

« 1° La fraction d'au moins douze jours ouvrables continue est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

« 2° le fractionnement des congés au-delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

« *a)* Les jours restant dus en application du deuxième alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

« *b)* Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

« Il peut être dérogé à ces dispositions après accord individuel du salarié.

« Section 4
« Indemnité de congés

« Sous-section 1
« Ordre public

« *Art. L. 3141-24*. - I. - Le congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

« Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

« 1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

« 2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévues aux articles L. 3121-29, L. 3121-32 et L. 3121-37 ;

« 3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

« Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

« II. - Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

« Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

« 1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

« 2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

« III. - Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-32.

« *Art. L. 3141-25*. - Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

« La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

« *Art. L. 3141-26*. - Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale.

« L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

« *Art. L. 3141-27*. - Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

« *Art. L. 3141-28*. - Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 3141-24 à L. 3141-27.

« L'indemnité est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

« Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

« *Art. L. 3141-29*. - Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur.

« Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

« *Art. L. 3141-30*. - Les dispositions des articles L. 3141-28 et L. 3141-29 ne sont pas applicables lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés par application de l'article L. 3141-32.

« *Art. L. 3141-31*. - Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

« Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

« Section 5
« Caisses de congés payés

« *Art. L. 3141-32*. - Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l'application des dispositions relatives aux congés payés comporte des modalités particulières, telles que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement.

« Ces décrets fixent la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'État à leur égard.

« *Art. L. 3141-33*. - Les caisses de congés payés peuvent nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application de la législation sur les congés payés par les employeurs intéressés. Ceux-ci fournissent à tout moment aux contrôleurs toutes justifications établissant qu'ils se sont acquittés de leurs obligations.

« Pour l'accomplissement de leur mission les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux attribués aux inspecteurs du travail. Tout obstacle à l'accomplissement de cette mission est passible des sanctions prévues à l'article L. 8114-1.

« Les contrôleurs sont agréés. Cet agrément est révocable à tout moment.

« Les contrôleurs ne doivent rien révéler des secrets de fabrication ni des procédés et résultats d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur mission. »

V. - Le code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1° Aux articles L. 431-3 et L. 433-1, la référence : « L. 3141-21 » est remplacée par la référence : « L. 3141-22 » ;

2° A l'article L. 432-2, le 1° est remplacé par les dispositions suivantes :

« *1°* Le titre II du livre I^er^ relatif à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, à l'exception de l'article L. 3121-1 relatif au temps de travail effectif, de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre I^er^ relative au temps de pause et des articles L. 3122-1, L. 3122-2, L. 3122-5, L. 3122-8 à L. 3122-16 et L. 3122-19 à L. 3122-23 relatifs au travail de nuit ; ».

VI. - Au 1° de l'article 39 du code général des impôts, les mots : « L. 3141-22 à L. 3141-25 » sont remplacés par les mots : « L. 3141-24 à L. 3141-27 ».

VII. - A l'article L. 191-2 du code minier, les mots : « L. 3121-52 et L. 3122-46 » sont remplacés par la référence : « L. 3121-65 ».

VIII. - Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° A l'article L. 712-4, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;

2° A l'article L. 712-6, la référence : « L. 3123-14 » est remplacée par la référence : « L. 3123-6 » ;

3° L'article L. 713-2 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 713-2*. - Le code du travail s'applique aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1, à l'exception des dispositions pour lesquelles le présent livre a prévu des dispositions particulières. » ;

4° L’article L. 713-13 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 713-13*. - I. - Par dérogation à l’article L. 3121-21 du code du travail, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1, aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 et au 6° de ce même article pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole, la limite de quarante-quatre heures est calculée sur une période de douze mois consécutifs ; les mêmes exploitations, entreprises, établissements et employeurs peuvent être autorisés à dépasser le plafond de soixante heures mentionné à l’article L. 3121-20 du code du travail à la condition que le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond n'excède pas soixante heures au cours d'une période de douze mois consécutifs.

« II. - Pour l’application de l’article L. 3121-33, les branches d’activité à caractère saisonnier mentionnées à l’article L. 3132-7 du code du travail sont les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1, aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 et au 6° de ce même article pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole. » ;

5° A l’article L. 763-3, la référence au premier alinéa de l’article L. 713-2 est remplacée par la référence : « L. 713-2 » et la référence : « L. 713-19 » est supprimée ;

6° Les articles L. 713-3, L. 713-4, L. 713-5, L. 713-19, L. 714-5, L. 714-6 et L. 714-8 sont abrogés.

IX. - Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Aux articles L. 133-5, L. 241-13 et L. 243-1-3, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;

2° A l’article L. 133-5-1, la référence : « L. 212-4-3 » est remplacée par les références : « L. 3123-6, L. 3123-9 à L. 3123-13, L. 3123-20, L 3123-24, L. 3123-25, L. 3123-28, L. 3123-31 » ;

3° Aux articles L. 241-3-1 et L. 242-8, la référence : « L. 212-4-2 » est remplacée par la référence : « L. 3123-1 » ;

4° L’article L. 241-18 est ainsi modifié :

a) La référence : « L. 3121-11 » est remplacée par les mots : « L. 3121-27 à L. 3121-38 » ;

b) La référence : « L. 3121-42 » est remplacée par la référence : « L. 3121-54 » ;

c) Les mots : « à l’article L. 3121-44 » sont remplacés par les mots : « au 3° du I de l’article L. 3121-62 » ;

d) La référence : « L. 3121-45 » est remplacée par la référence : « L. 3121-57 » ;

e) La référence : « L. 3122-4 » est remplacée par la référence : « L. 3121-39 » ;

f) La référence : « L. 3123-7 » est remplacée par la référence : « L. 3123-2 » ;

5° A l'article L. 242-9, les mots : « au premier alinéa de l'article L. 212-4-3 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 3123-6 ».

X. - Le code des transports est ainsi modifié :

1° A l'article L. 1321-6, les mots : « L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacés par les mots : « L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;

2° A l'article L. 1321-7, la référence : « L. 3122-31 » est remplacée par les mots : « L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;

3° A l'article L. 1321-10, la référence : « L. 3121-33 » est remplacée par la référence : « L. 3121-16 » ;

4° L'article L. 1821-8-1 est ainsi modifié :

a) La référence : « L. 3122-31 » est remplacée par les mots : « L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;

b) Les références : « L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacées par les mots : « L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;

5° A l'article L. 3312-1, la référence : « L. 3122-31 » est remplacée par les mots : « L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;

6° A l'article L. 3312-3, la référence : « L. 3123-16 » est remplacée par les mots : « L. 3123-23 et L. 3123-30 » ;

7° A l'article L. 3313-2, les mots : « L. 3121-42 et L. 3121-43 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-54 et L. 3121-56 » ;

8° L'article L. 4511-1 est ainsi modifié :

a) Les mots : « des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3121-19 du code du travail relatif à la durée maximale hebdomadaire de travail et aux dispositions réglementaires du code des transports relatives à la durée quotidienne du travail effectif et à la durée hebdomadaire moyenne de travail » ;

b) La référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-42 » ;

c) Les mots : « et au plus égale à l'année » sont supprimés ;

9° A l'article L. 5544-1, les mots : « L. 3121-1 à L. 3121-37, L. 3121-39, L. 3121-52 à L. 3121-54, L. 3122-1, L. 3122-4 à L. 3122-47, L. 3131-1, L. 3131-2» sont remplacés par les mots : « L. 3121-1 à L. 3121-50, L. 3121-61 et L. 3121-65 à L. 3121-68, L. 3122-1 à L. 3122-24 et L. 3131-1 à L. 3131-3 » ;

10° A l’article L. 5544-3, les mots : « L. 3121-5 à L. 3121-8 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-8 à L. 3121-11 » ;

11° A l’article L. 5544-8, les mots : « L. 3121-22, L. 3121-24 et L. 3121-39 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-32, L. 3121-35, L. 3121-36 et L. 3121-62 » ;

12° A l’article L. 5544-10, les mots : « L. 3123-1 à L. 3123-37 » sont remplacées par les mots : « L. 3123-1 à L. 3123-38 » ;

13° A l’article L. 6525-1, les mots : « L. 3121-33, L. 3122-29 à L. 3122-45, L. 3131-1 et L. 3131-2 » sont remplacées par les mots : « L. 3121-15, L. 3122-1 à L. 3122-24, L. 3131-1 à L. 3131-3 » ;

14° L’article L. 6525-3 est ainsi modifié :

a) Les mots : « au premier alinéa de l'article L. 3121-10 du code du travail » sont remplacés par la référence : « L. 3121-26 » ;

b) La référence : « L. 3121-22 » est remplacée par les mots : « L. 3121-32 et L. 3121-35 » ;

15° L’article L. 6525-5 est ainsi modifié :

a) La référence : « L. 3122-28 » est supprimée ;

b) Les mots : « L. 3123-1, L. 3123-2, L. 3123-5 à L. 3123-8, L. 3123-10, L. 3123-11, L. 3123-14 à L. 3123-23 » sont remplacés par les mots : « L. 3123-1, L. 3123-2, L. 3123-3, des premier et troisième alinéas de l’article L. 3123-5 et des articles L. 3123-6 à L. 3123-11, L. 3123-13, L. 3123-17 à L. 3123-21 et L. 3123-23 à L. 3123-31 ».

XI. - Le code du travail est ainsi modifié :

1° A l’article L. 1225-9, la référence : « L. 3122-31 » est remplacée par la référence : « L. 3122-5 » ;

2° L’article L. 1263-3 est ainsi modifié :

a) La référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-17 » ;

b) La référence : « L. 3121-35 » est remplacée par la référence : « L. 3121-19 » ;

3° A l’article L. 1271-5, au 4° de l’article L. 1272-4, au 4° de l’article L. 1273-5, à l’article L. 1522-8, au deuxième alinéa de l’article L. 5132-6 et au deuxième alinéa de l’article L. 5132-7, la référence : « L. 3123-14 » est remplacée par la référence : « L. 3123-6 » ;

4° A l’article L. 2323-3, la référence : « L. 3121-11 » est remplacée par les mots : « L. 3121-27 à L. 3121-38 » ;

5° L’article L. 2323-17 est ainsi modifié :

a) La référence : « L. 3121-11 » est remplacée par les mots : « L. 3121-27 à L. 3121-38 » ;

b) La référence : « L. 3123-14-1 » est remplacée par les mots : « au premier alinéa de l’article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ; »

c) La référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-42 » ;

d) La référence : « L. 3141-13 » est remplacée par les mots : « L. 3141-13 à L. 3141-16 » ;

6° Aux articles L. 1273-3, L. 1274-2, L. 3253-23, L. 5134-60, L. 5134-63, L. 5221-7 et L. 7122-24, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;

7° A l’article L. 3132-28, la référence : « L. 3122-46 » est remplacée par la référence : « L. 3121-66 » ;

8° A l’article L. 3134-1, les mots : « et L. 3133-2 à L. 3133-12 » sont remplacés par les mots : « , L. 3133-2, L. 3133-3 et L. 3133-4 à L. 3133-12 » ;

9°A l’article L. 3164-4, la référence : « L. 3121-52 » est remplacée par la référence : « L. 3121-66 » ;

10° A l’article L. 3171-1, la référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-42 » ;

11° A l’article L. 3422-1, les mots : « L. 3133-7 à L. 3133-11 » sont remplacés par les mots : « L. 3133-7 à L. 3133-9, L. 3133-11 et L. 3133-12 » ;

12° A l’article L. 5125-1, les mots : « L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-15 à L. 3121-38, L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;

13° Aux articles L. 5134-126 et L. 6222-25, la référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-26 » ;

14° A l’article L. 5544-10, les mots : « L. 3123-1 à L. 3123-37 » sont remplacés par les mots : « L. 3123-1 à L. 3123-38 » ;

15° A l’article L. 6325-10, la référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-17 » ;

16° A l’article L. 6331-35, les mots : « L. 3141-30 et L. 3141-31 » sont remplacées par les mots : « L. 3141-32 et L. 3141-33 » ;

17° L'article L. 6343-2 est ainsi modifié :

a) La référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-26 » ;

b) La référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence: « L. 3121-17 » ;

18° A l'article L. 7213-1, les mots : « L. 3141-3 à L. 3141-21 » sont remplacés par les mots : « L. 3141-3 à L. 3141-23 » ;

19° A l'article L. 7221-2, les mots : « L. 3141-1 à L. 3141-31 » sont remplacés par les mots : « L. 3141-1 à L. 3141-33 ».

XII. - A l'article 43 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, la référence : « L. 3141-22 » est remplacée par la référence : « L. 3141-24 ».

Article 3

I. - Au chapitre II du titre IV du livre I[er] de la troisième partie du code du travail, la section 1 et les sous-sections 1 à 8 de la section 2 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Section 1
« Congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

« Sous-section 1
« Congés pour événements familiaux

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3142-1*. - Le salarié a droit, sur justification, à un congé :

« 1° Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;

« 2° Pour le mariage d'un enfant ;

« 3° Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;

« 4° Pour le décès d'un enfant, du conjoint ou 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 sœur.

« *Art. L. 3142-2*. - Les congés mentionnés à l'article L. 3142-1 n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

« La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

« *Art. L. 3142-3*. - 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.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-4*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié défini à l'article L. 3142-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article qui ne peut être inférieur à :

« 1° Quatre jours pour son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;

« 2° Un jour pour le mariage d'un enfant ;

« 3° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

« 4° Deux jours pour le décès d'un enfant ou pour le décès du conjoint, ou pour celui du partenaire lié à un pacte civil de solidarité, ou pour le décès du père, ou de la mère, ou du beau-père, ou de la belle-mère, ou d'un frère ou d'une sœur.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3142-5*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-4, le salarié a droit à un congé de :

« 1° Quatre jours pour son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;

« 2° Un jour pour le mariage d'un enfant ;

« 3° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

« 4° Deux jours pour le décès d'un enfant ou pour le décès du conjoint, ou pour celui du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou pour le décès du père, ou de la mère, ou du beau-père, ou de la belle-mère, ou d'un frère ou d'une sœur.

« Sous-section 2
« Congé de solidarité familiale

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3142-6*. - Le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale.

« Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, aux salariés ayant été désignés comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

« *Art. L. 3142-7*. - Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié.

« En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

« Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée mentionnée au premier alinéa, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure choisie par le salarié.

« *Art. L. 3142-8*. - Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

« *Art L. 3142-9.* - Le salarié en congé ou à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

« *Art L. 3142-10*. - A l'issue du congé ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« *Art. L. 3142-11*. - La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

« Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

« Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

« *Art. L. 3142-12*. - 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.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-13*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-6, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° La durée maximale du congé ;

« 2° Le nombre de renouvellements possibles ;

« 3° Les conditions de fractionnement du congé ou de sa transformation en période d'activité à temps partiel ;

« 4° 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 ;

« 5° 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.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art L. 3142-14*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-13, les dispositions suivantes sont applicables :

« 1° La durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable une fois ;

« 2° Les modalités de fractionnement et de transformation en période d'activité à temps partiel du congé sont définies par décret ;

« 3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié concernant la prise du congé, la durée prévisible du congé, son renouvellement ainsi que les conditions du retour du salarié avant le terme prévu sont fixés par décret.

« Sous-section 3
« Congé de proche aidant

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3142-15*. - Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

« 1° Son conjoint ;

« 2° Son concubin ;

« 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

« 4° Son ascendant ;

« 5° Son descendant ;

« 6° L'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;

« 7° Son collatéral jusqu'au quatrième degré ;

« 8° L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

« 9° La personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient 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.

« *Art. L. 3142-16.* - La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

« *Art. L. 3142-17.* - Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé.

« Toutefois, il peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 232-7 ou au deuxième alinéa de l'article L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles.

« *Art. L. 3142-18.* - Le congé débute ou est renouvelé à l’initiative du salarié.

« Il ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.

« En cas de dégradation soudaine de l’état de santé de la personne aidée, d’une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

« Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :

« 1° Décès de la personne aidée ;

« 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;

« 3° Diminution importante des ressources du salarié ;

« 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;

« 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

« *Art. L. 3142-19*. - Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les conditions mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 3142-18.

« *Art. L. 3142-20*. - La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

« *Art. L. 3142-21*. - A 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.

« *Art. L. 3142-22*. - Le salarié a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1, avant et après son congé.

« *Art. L. 3142-23*. - Un décret détermine les conditions d'application du présent paragraphe, notamment les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée.

« *Art. L. 3142-24*. - 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.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-25*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-15, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° La durée maximale du congé ;

« 2° Le nombre de renouvellements possibles ;

« 3° La condition d'ancienneté requise pour ouvrir droit au congé ;

« 4° 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 ;

« 5° Les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur concernant le fractionnement du congé.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3142-26*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-25, les dispositions suivantes sont applicables :

« 1° La durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable dans la limite mentionnée à l'article L. 3142-18 ;

« 2° L'ancienneté requise pour ouvrir droit au congé est de deux ans ;

« 3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié concernant la prise du congé et son renouvellement, 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 sont fixés par décret.

« Section 2
« Congés pour engagement associatif, politique ou militant

« Sous-section 1
« Congé mutualiste de formation

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3142-27*. - Tout administrateur d'une mutuelle au sens de l'article L. 114-16 du code de la mutualité a droit, chaque année, à un congé de formation.

« *Art. L. 3142-28*. - La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

« *Art. L. 3142-29*. - Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment :

« 1° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;

« 2° Les conditions dans lesquelles est établie la liste des stages ou organismes ouvrant droit au congé mutualiste de formation ;

« 3° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ;

« 4° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre Ier.

« *Art. L. 3142-30*. - 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.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-31*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-27, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° La durée totale maximale du congé ;

« 2° Le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de congé ;

« 3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3142-32*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-31, les dispositions suivantes sont applicables :

« 1° Le nombre maximal de jours pouvant être pris au titre de ce congé est de neuf jours ouvrables ;

« 2° Le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de prendre ce congé sont fixées par décret ;

« 3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année sont définies par un décret en Conseil d'État.

« Sous-section 2
« Congé de participation aux instances d'emploi et de formation
« professionnelle ou à un jury d'examen

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3142-33*. - Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions des instances précitées.

« La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel.

« Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

« *Art. L. 3142-34*. - La participation du salarié à ces réunions n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

« La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

« *Art. L. 3142-35*. - Un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances mentionnées à l'article L. 3142-33 ou par l'entreprise.

« Dans ce cas, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 6331-1.

« *Art. L. 3142-36*. - L'autorisation d'absence au titre de l'article L. 3142-33 ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

« Le refus de cette autorisation est motivé.

« 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.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-37*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-33, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment les délais dans lequel le salarié adresse sa demande de congé.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3142-38*. - A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-37, un décret fixe les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.

« Sous-section 3
« Congé pour catastrophe naturelle

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3142-39*. - Le salarié résidant ou habituellement employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle a droit à un congé, pris en une ou plusieurs fois, pour participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes de catastrophes naturelles.

« *Art. L. 3142-40*. - En cas d'urgence, ce congé peut être pris sous préavis de vingt-quatre heures.

« *Art. L. 3142-41*. - La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

« *Art. L. 3142-42*. - Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

« Le refus de l'employeur intervient après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Il est motivé. En cas de différend, il peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-43*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-39, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° La durée maximale du congé ;

« 2° Les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3142-4*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-43 :

« 1° La durée maximale du congé est de vingt jours ;

« 2° Les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé sont fixés par décret.

« Sous-section 4
« Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3142-45*. - Le salarié âgé de moins de vingt-cinq ans souhaitant participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées par l'autorité administrative, destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs a droit chaque année, à un congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

« *Art. L. 3142-46*. - La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

« *Art. L. 3142-47*. - Un décret en Conseil d'État détermine, pour l'application de la présente sous-section :

« 1° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;

« 2° Les conditions dans lesquelles les salariés âgés de plus de vingt-cinq ans peuvent être exceptionnellement admis à bénéficier du congé ;

« 3° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ;

« 4° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre I^{er}.

« *Art. L. 3142-48*. - 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.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-49*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-45, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° La durée totale maximale de ce congé et les conditions de son cumul avec le congé de formation économique, sociale et syndicale ;

« 2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur ;

« 3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3142-50*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-49, les dispositions suivantes sont applicables :

« 1° Le nombre maximal total de jours de congé est de six jours ouvrables ;

« 2° Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique, sociale et syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année ;

« 3° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur est fixé par décret ;

« 4° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé, sont fixées par un décret en Conseil d'État.

« Sous-section 5
« Congé de représentation

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3142-51*. - Le salarié, membre d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, et désigné comme représentant de cette association ou de cette mutuelle pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État ou d'une collectivité territoriale, a droit au temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance.

« *Art. L. 3142-52*. - Le salarié bénéficiant du congé de représentation qui subit, à cette occasion, une diminution de rémunération reçoit de l'État ou de la collectivité territoriale une indemnité compensant, en totalité ou partiellement, le cas échéant, sous forme forfaitaire, la diminution de rémunération.

« L'employeur peut décider de maintenir celle-ci en totalité ou en partie, au-delà de l'indemnité compensatrice. En ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale, dans les conditions fixées à l'article 238 *bis* du code général des impôts.

« *Art. L. 3142-53*. - Ce congé peut être fractionné en demi-journées.

« Sa durée ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

« *Art. L. 3142-54*. - Le bénéfice du congé ne peut être refusé par l'employeur que s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

« Le refus est motivé. En cas de différend, il peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« *Art. L. 3142-55*. - Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment les conditions d'indemnisation du salarié par l'État.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-56*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-51, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° La durée du congé ;

« 2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à son employeur ;

« 3° Le nombre maximum par établissement de salariés susceptibles de bénéficier des dispositions du congé au cours d'une année.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3142-57*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3142-56, les dispositions suivantes sont applicables :

« 1° La durée maximale du congé est de neuf jours ouvrables par an ;

« 2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à son employeur et les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année sont fixés par décret.

« Sous-section 6
« Congé de solidarité internationale

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3142-58*. - Le salarié participant à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre, a droit à un congé de solidarité internationale.

« La liste de ces associations est fixée par l'autorité administrative.

« *Art. L. 3142-59*. - La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

« *Art. L. 3142-60*. - Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

« Le refus du congé est motivé. En cas de différend, il peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« A défaut de réponse de l'employeur, son accord est réputé acquis.

« *Art. L. 3142-61*. - En cas d'urgence, l'employeur n'est pas tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord.

« *Art. L. 3142-62*. - A l'issue du congé de solidarité internationale, ou à l'occasion de son interruption pour cas de force majeure, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« *Art. L. 3142-63*. - A l'issue du congé, le salarié remet à l'employeur une attestation constatant l'accomplissement de la mission, délivrée par l'association ou l'organisation concernée.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-64*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-58, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° La durée maximale du congé ;

« 2° L'ancienneté requise pour bénéficier de ce congé ;

« 3° En fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé de solidarité internationale ;

« 4° Les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé à son employeur ;

« 5° 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.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3142-65*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-64, les dispositions suivantes sont applicables :

« 1° La durée maximale du congé est de six mois. Elle est de six semaines en cas d'urgence ;

« 2° L'ancienneté dans l'entreprise requise pour ouvrir droit au congé est de douze mois consécutifs ou non ;

« 3° Les règles selon lesquelles est déterminée en fonction de l'effectif de l'établissement le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier du congé et les délais mentionnés au 4° de l'article L. 3142-64 dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à son employeur sont fixés par décret.

« Sous-section 7
« Congé pour acquisition de la nationalité

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3142-66*. - Le salarié a le droit de bénéficier, sur justification, d'un congé pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.

« La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

« *Art. L. 3142-67*. - 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.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-68*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-64, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment la durée de ce congé.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3142-69*. - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-66, la durée du congé est d'une demi-journée. »

II. - A la sous-section 8, les articles L. 3142-56 à L. 3142-64-1 deviennent les articles L. 3142-70 à L. 3142-79.

III. - A la sous-section 9, les articles L. 3142-65 à L. 3142-77 deviennent les articles L. 3142-80 à L. 3142-92.

IV. - La sous-section 11 intitulée : « Réserve dans la sécurité civile, opérations de secours et réserve sanitaire » de la section 2 est ainsi modifiée :

1° Elle devient la sous-section 10 ;

2° L'article L. 3142-108 devient l'article L. 3142-93 ;

3° L'article L. 3142-112 devient l'article L. 3142-94 ;

4° L'article L. 3142-115 devient l'article L. 3142-95.

V. - Le chapitre II est complété par une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3
« Congés d'évolution des parcours professionnels

« Sous-section 1
« Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3142-96*. - Le salarié qui crée ou reprend une entreprise a droit, sous réserve d'une condition d'ancienneté dans l'entreprise, et dans les conditions fixées à la présente sous-section :

« 1° Soit à un congé ;

« 2° Soit à une période de travail à temps partiel.

« L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

« *Art. L. 3142-97*. - Les dispositions de l'article L. 3142-96 s'appliquent également au salarié qui exerce des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant, au moment où il sollicite son congé, aux critères de jeune entreprise innovante définie par l'article 44 *sexies*-0 A du code général des impôts.

« *Art. L. 3142-98*. - L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel dans la limite de six mois à compter de la demande, sans préjudice de l'application des articles L. 3142-103 et L. 3142-104.

« *Art. L. 3142-99.* - A l'issue du congé ou de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Si le salarié souhaite mettre fin à la relation de travail, les conditions de la rupture sont celles prévues par son contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. Le salarié est, de ce fait, dispensé de payer une indemnité de rupture.

« Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé, ni à être réemployé à temps plein avant le terme fixé par l'avenant prévoyant le passage à temps partiel.

« *Art. L. 3142-100.* - Le salarié qui reprend son activité dans l'entreprise à l'issue de son congé bénéficie en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Il n'est pas comptabilisé dans les 2 % de salariés pouvant bénéficier simultanément d'un congé individuel de formation prévu à l'article L. 6322-7.

« *Art. L. 3142-101.* - Lorsqu'il est envisagé une période de travail à temps partiel, celle-ci donne lieu à un avenant au contrat de travail fixant la durée de cette période et conforme aux dispositions de l'article L. 3123-14.

« Toute prolongation de la période de travail à temps partiel à la demande du salarié donne lieu à la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions.

« *Art. L. 3142-102.* - Le salarié dont un avenant à son contrat de travail prévoit le passage à temps partiel ne peut invoquer aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme de cet avenant.

« A l'issue du congé ou de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve une activité à temps plein assortie d'une rémunération au moins équivalente à celle qui lui était précédemment servie.

« *Art. L. 3142-103.* - Dans les entreprises de moins de trois - cents salariés, l'employeur peut refuser le congé ou la transformation du congé en période d'activité à temps partiel :

« 1° S'il estime après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel que ce congé ou cette activité à temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;

« 2° Ou si le salarié demande ce congé ou cette période d'activité à temps partiel moins de trois ans après la précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante.

« L'employeur précise le motif de son refus et le porte à la connaissance du salarié.

« Ce refus peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

« *Art. L. 3142-104.* - L'employeur peut différer le départ en congé du salarié lorsque ce départ aurait pour effet de porter l'effectif de salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre de ce congé et au titre du congé sabbatique à un niveau excessif au regard respectivement de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise.

« *Art. L. 3142-105.* - Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur peut différer la signature du ou des avenants aux contrats de travail lorsque celle-ci aurait pour effet de porter l'effectif de salariés employés simultanément à temps partiel au titre de la présente sous-section à un niveau excessif au regard de l'effectif total de l'entreprise.

« *Art. L. 3142-106.* - L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report ou de son refus.

« A défaut de réponse de sa part, son accord est réputé acquis.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-107.* - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-96, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel ;

« 2° Le nombre de renouvellements possibles de cette période ou de ce congé ;

« 3° La condition d'ancienneté requise pour avoir droit à ce congé ou à cette période ;

« 4° Les délais d'information de l'employeur par le salarié de la date à laquelle il souhaite partir en congé, ou, en cas de passage à temps partiel, de la date de début et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail, ainsi que de la durée envisagée de ce congé, ou de cette réduction ;

« 5° Les conditions et délais de la demande de prolongation de ce congé ou de cette période de travail à temps partiel ;

« 6° Les conditions dans lesquelles le salarié informe l'employeur de son intention de poursuivre ou de rompre son contrat de travail à l'issue de son congé ou de sa période de travail à temps partiel ;

« 7° Les plafonds ou niveaux mentionnés à l'article L. 3142-104 et, pour les entreprises d'au moins trois-cents salariés, celui mentionné à l'article L. 3142-105 ;

« 8° Les conditions 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 et de réadaptation professionnelle à son retour.

« *Art. L. 3142-108.* - Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de report des congés payés dus au salarié qui bénéficie du congé.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Sous-paragraphe 1
« Règles générales de prise du congé

« *Art. L. 3142-109*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-107, les dispositions suivantes sont applicables :

« 1° La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est d'un an. Elle peut être prolongée au plus d'un an ;

« 2° L'ancienneté requise pour ouvrir droit au congé est de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise ;

« 3° Les conditions et délais d'information mentionnés aux 5° et 6° de l'article L. 3142-107 sont fixés par décret ;

« 4° Le niveau de salariés absents au titre du congé dans l'entreprise ou de jours d'absence prévus au titre de ce congé au titre duquel l'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel sont fixés par décret.

« Sous-paragraphe 2
« Report de congés payés

« *Art. L. 3142-110*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-107, les congés payés annuels dus au salarié en plus de vingt-quatre jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé, dans les conditions prévues par le présent sous-paragraphe.

« Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur six années.

« *Art. L. 3142-111*. - Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié lors de son départ pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

« Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

« *Art. L. 3142-112*. - En cas de renonciation au congé, les congés payés du salarié reportés conformément aux dispositions de l'article L. 3142-110 sont ajoutés aux congés payés annuels.

« Les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels, par fraction de six jours, et jusqu'à épuisement, chaque année à compter de la renonciation.

« Jusqu'à épuisement des congés payés reportés, tout report au titre de l'article L. 3142-110 est exclu.

« *Art. L. 3142-113*. - En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congé payé reportés.

« Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés.

« *Art. L. 3142-114*. - Les indemnités compensatrices prévues au présent sous-paragraphe sont calculées conformément aux dispositions des articles L. 3141-24 à L. 3141-27.

« Sous-section 2
« Congé sabbatique

« Paragraphe 1
« Ordre public

« *Art. L. 3142-115*. - Le salarié a droit à un congé sabbatique pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

« Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté minimale dans l'entreprise, consécutive ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et n'ayant pas bénéficié depuis une durée minimale dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée d'au moins six mois. L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

« *Art. L. 3142-116*. - L'employeur peut différer le départ en congé dans la limite de six mois à compter de la demande en fonction du niveau de salarié absents au titre du congé dans l'entreprise ou de jours d'absence prévus au titre de ce congé. Dans les entreprises de moins de trois-cents salariés cette limite est portée à neuf mois.

« Il peut également différer ce congé dans les conditions prévues à l'article L. 3142-104 et, pour les entreprises de moins de trois -cents salariés, le refuser dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3142-103.

« *Art. L. 3142-117*. - L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report.

« *Art. L. 3142-1128*. - A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

« Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-119*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-115, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° Les durées minimale et maximale du congé et le nombre de renouvellements ;

« 2° La condition d'ancienneté requise pour ouvrir droit à ce congé ;

« 3° La durée minimale dans l'entreprise durant laquelle le salarié ne doit pas avoir bénéficié des dispositions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 3142-115 ;

« 4° Les plafonds mentionnés à l'article L. 3142-116, L. 3142-104 et L. 3142-105 ;

« 5° Les conditions et délais d'information de l'employeur par le salarié de sa demande de congé ainsi que de la date de son départ et la durée envisagée de ce congé.

« *Art. L. 3142-120*. - Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de report des congés payés dus au salarié qui bénéficie du congé.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Sous-paragraphe 1
« Règles générales de prise du congé

« *Art. L. 3142-121*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-119, les dispositions suivantes sont applicables :

« 1° La durée minimale du congé est de six mois et sa durée maximale est de onze mois ;

« 2° Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et n'ayant pas bénéficié au cours des six années précédentes dans l'entreprise, des dispositifs mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 3142-115 ;

« 3° Les conditions mentionnés au 4° de l'article L. 3142-119 sont fixées par décret ;

« 4° Les plafonds mentionnés à l'article L. 3142-116 sont fixés par décret.

« Sous-paragraphe 2
« Report de congés payés

« *Art. L. 3142-122*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-119, les dispositions des articles L. 3142-110 à L. 3142-14 s'appliquent. »

VI. - Le code du travail est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa de l'article L. 1222-5, les mots : « à l'article L. 3142-82 », sont remplacés par les mots : « par les dispositions relatives au congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie » ;

2° Au dernier alinéa de l'article L. 6313-1, les mots : « à l'article L. 3142-3-1 » sont remplacés par les mots : « au dernier alinéa de l'article L. 3142-33 » ;

3° A l'article L. 6315-1 du code du travail, les mots : « congé de soutien familial » sont remplacés par les mots : « congé de proche aidant » ;

4° Au 5° de l'article L. 7211-3 et au 4° de l'article L. 7221-2, les mots : « L. 3142-1 et suivants » sont remplacés par les mots : « par les dispositions relatives aux congés pour événements familiaux du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie du présent code ».

VII. - Le code de la santé publique est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa de l'article L. 1114-3, la référence : « L. 3142-51 » est remplacée par les mots : « le chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie » ;

2° Au dernier alinéa de l'article L. 1114-3, les mots : « à l'article L. 3142-52 » sont remplacés par les mots : « par les dispositions relatives au congé de représentation du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie » ;

3° A l'article L. 1432-7-1, les mots : « à l'article L. 3142-51 » sont remplacés par les mots : « par le chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie » et les mots : « l'article L. 3142-53 » sont remplacés par les mots : « au même chapitre ».

VIII. - Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Au 1° de l'article L. 168-1, les mots : « aux articles L. 3142-16 à L. 3142-21 » sont remplacés par les mots : « par les dispositions relatives au congé de solidarité familiale du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 161-9-3, les mots : « congé prévu à l'article L. 3142-16 » sont remplacés par les mots : « congé de solidarité familiale du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie » ;

3° A l'article L. 241-3-2, les mots : « visé à l'article L. 3142-16 » sont remplacés par les mots : « du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie » et les mots : « soutien familial » sont remplacés par les mots : « proche aidant » et les mots : « visés à l'article L. 3142-22 » sont remplacés par les mots : « du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie ».

IX. - Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° L'article L. 2123-9 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacés par les mots : « L. 3142-74 à L. 3142-78 » ;

b) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 3142-61 » est remplacée par la référence : « L. 3142-75 » ;

c) Au troisième alinéa, la référence : « L. 3142-62 » est remplacée par la référence : « L. 3142-76 » ;

2° L'article L. 3123-7 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacés par les mots : « L. 3142-74 à L. 3142-78 » ;

b) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 3142-61 » est remplacée par la référence : « L. 3142-75 » ;

c) Au troisième alinéa, la référence : « L. 3142-62 » est remplacée par la référence : « L. 3142-76 » ;

3° L'article L. 4135-7 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacés par les mots : « L. 3142-74 à L. 3142-78 » ;

b) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 3142-61 » est remplacée par la référence : « L. 3142-75 » ;

c) Au troisième alinéa, la référence : « L. 3142-62 » est remplacée par la référence : « L. 3142-76 » ;

4° Aux articles L. 7125-7 et L. 7227-7, les mots : « des articles L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacés par les mots : « du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie ».

X. - Au quatrième alinéa de l'article L. 114-24 du code de la mutualité, les mots : « des articles L. 3142-60 à L. 3142-63 » sont remplacés par les mots : « des dispositions du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie relatives aux congés des salariés élus à un mandat parlementaire ou local ».

XI. - A l'article L. 423-14 du code de l'action sociale et des familles, les mots : « des articles L. 3142-68 à L. 3142-97 » sont remplacés par les mots : « du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie ».

XII. - Le code des transports est ainsi modifié :

1° A l'article L. 5544-25, les mots : « des articles L. 3142-78 à L. 3142-98 et L. 3142-100 à L. 3142-107 » sont remplacés par les mots : « du chapitre II du titre IV du livre I^er^ de la troisième partie » ;

2° A l'article L. 6525-5, les mots : « et L. 3142-78 à L. 3142-99 » sont remplacés par les mots : « et du chapitre II du titre IV du livre I^er^ de la troisième partie ».

Article 4

I. - Le titre V du livre I^er^ de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« TITRE V
« COMPTE EPARGNE-TEMPS

*« CHAPITRE I^ER^*
« ORDRE PUBLIC

« *Art. L. 3151-1*. - Le compte épargne-temps peut être mis en place par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

« *Art. L. 3151-2*. - Le compte épargne-temps 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 congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

« *Art. L. 3151-3*. - Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération ou pour cesser, de manière progressive, son activité.

« L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3.

« *Art. L. 3151-4*. - Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 3253-8.

« CHAPITRE II
« CHAMP DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

« *Art. L. 3152-1*. - La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur.

« *Art. L. 3152-2*. - 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.

« *Art. L. 3152-3*. - Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche établit un dispositif d'assurance ou de garantie.

« *Art. L. 3152-4*. - La convention ou l'accord collectif de travail peut prévoir que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés :

« 1° Pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur. Dans ce cas, ils bénéficient des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 *bis* de l'article 83 du code général des impôts et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime ;

« 2° Pour réaliser des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur. Dans ce cas, ils bénéficient du régime prévu aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27.

« Les droits utilisés selon les modalités prévues aux précédents alinéas, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite d'un plafond de dix jours par an de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ou aux articles L. 741-4 et L. 741-15 du code rural et de la pêche maritime en tant qu'ils visent l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale et, selon le cas, des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 *bis* de l'article 83 du code général des impôts pour ceux utilisés selon les modalités prévues au deuxième alinéa ou de l'exonération prévue au *b* du 18° de l'article 81 du même code pour ceux utilisés selon les modalités prévues au troisième alinéa.

« CHAPITRE III
« DISPOSITIONS SUPPLETIVES

« *Art. L. 3153-1*. - A défaut d'accord collectif le prévoyant, un dispositif de garantie est mis en place par décret.

« Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond mentionné à l'article L. 3152-3, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

« *Art. L. 3153-2*. - A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

« 1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;

« 2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret. »

II. - Le code général des impôts est ainsi modifié :

1° Aux articles 81 et 1417 du code général des impôts, la référence : « L. 3153-3 » est remplacée par la référence : « L. 3152-4 » ;

2° A l'article 163A, la référence : « L. 3151-1 » est remplacée par la référence : « L. 3151-2 ».

III. - A l'article L. 3334-10 du code du travail, la référence : « L. 3153-3 » est remplacée par la référence : « L. 3152-4 ».

IV. - A l'article 18 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la référence : « L. 3152-1 » est remplacée par la référence : « L. 3151-1 ».

Article 5

I. - Lorsqu'une convention ou un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement à 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 issue 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.

II. - 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 d'entrée en vigueur de la présente loi, n'est pas conforme aux dispositions prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-62 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi peut être poursuivie sous réserve que l'employeur respecte les dispositions des 1° à 3° de l'article L. 3121-63 du code du travail.

III. - Cessent d'être applicables aux accords collectifs conclus antérieurement à la publication de la présente loi, les dispositions relatives à la détermination d'un programme indicatif prévues par :

1° Le 4° de l'article L. 212-8-4 du code du travail dans sa version applicable entre le 20 juin 1987 et 19 janvier 2000 ;

2° Le 1° de l'article L. 212-2-1 du code du travail dans sa version applicable entre le 21 décembre 1993 et le 19 janvier 2000 ;

3° Le 1° de l'article L. 212-8 du code du travail dans sa version applicable entre le 20 janvier 2000 et le 30 avril 2008 ;

4° Le 1° de l'article L. 3122-11 du code du travail dans sa version applicable entre le 1er mai 2008 et le 20 août 2008 ;

5° L'article L. 713-16 du code rural et de la pêche maritime dans sa version applicable entre le 22 juin 2000 et le 20 août 2008.

Article 6

Le code des transports est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa de l'article L. 1321-7, après les mots : « 5 heures », il est inséré les mots : « pour le personnel roulant et entre 23 heures et 6 heures pour le personnel navigant » ;

2° A la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 1321-7, après les mots : « peut être substituée à la période », sont insérés les mots : « entre 22 heures et 5 heures » ;

3° L'article L. 4511-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La convention ou l'accord collectif de branche étendu ne peut avoir pour effet de porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de 14 heures et la durée maximale hebdomadaire de travail à plus de 84 heures. Il ne peut pas non plus avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire moyenne de travail à plus de 72 heures calculée sur une période quelconque de 16 semaines consécutives. » ;

4° L'article L. 4511-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1321-8 et du premier alinéa du présent article, 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. »

TITRE II
FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NEGOCIATION

CHAPITRE IER
DES REGLES DE NEGOCIATION PLUS SOUPLES ET LE RENFORCEMENT DE LA LOYAUTE DE LA NEGOCIATION

Article 7

I. - Le chapitre II du titre II du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° La section 2 est ainsi modifiée :

a) Dans son intitulé, après les mots : « détermination des thèmes », sont insérés les mots : « , de la périodicité et de la méthode » ;

b) L’article L. 2222-3 est ainsi modifié :

- au premier alinéa, les mots : « sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires prévus aux articles L. 2241-1 à L. 2241-8 et L. 2242-5 à L. 2242-19 » sont supprimés ;

- l’article est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Cette convention ou cet accord peut définir le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues aux deux premiers chapitres du titre quatrième du présent livre pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales.

« Une organisation signataire peut, pendant la durée de l’accord, formuler la demande que la négociation sur les salaires soit engagée. Le thème est alors sans délai mis à l’ordre du jour de la négociation.

« En l’absence de conclusion d’un accord sur l’égalité professionnelle mentionné à l’article L. 2242-8, l’employeur est tenu d’établir chaque année le plan d’action mentionné au même article. » ;

c) La section est complétée par un article L. 2222-3-1 et un article L. 2222-3-2 ainsi rédigés :

« *Art. L. 2222-3-1*. - Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s’accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

« Cet accord précise notamment la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l’entreprise, en s’appuyant sur la base de données définie à l’article L. 2323-8.

« Sauf si l’accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n’est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus, dès lors qu’est respecté le principe de loyauté entre les parties. » ;

« *Art. L. 2222-3-2*. – Un accord conclu au niveau de la branche peut définir la méthode applicable à la négociation au niveau de l’entreprise. Cet accord s’impose aux entreprises n’ayant pas conclu de convention ou d’accord mentionnés à l’article L. 2222-3-1.

« Sauf si cet accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n’est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dans l’entreprise, dès lors qu’est respecté le principe de loyauté entre les parties. » ;

2° Après la section 2, il est inséré une section 2 *bis* ainsi rédigée :

« Section 2 bis
« Préambule des conventions et accords

« *Art. L. 2222-3-3*. - La convention ou l'accord contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.

« L'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord. » ;

3° Les deux derniers alinéas de l'article L. 2222-4 sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :

« A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

« Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets. » ;

4° La section 4 est ainsi modifiée :

a) Dans l'intitulé de cette section, après les mots : « détermination des modalités de », est inséré le mot : « suivi, » ;

b) Après l'article L. 2222-5, il est inséré un article L. 2222-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2222-5-1*. - La convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous.

« L'absence ou la méconnaissance de ces éléments n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord. »

II. - Le titre III du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° La section 3 du chapitre I^{er} est ainsi modifiée :

a) Dans son intitulé, après le mot : « notification », sont insérés les mots : « , publicité » ;

b) La section est complétée par un article L. 2231-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2231-5-1*. - Les accords d'entreprise d'établissement ou de branche sont rendus publics et versés dans une base de données nationale dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

« Toutefois, l'employeur peut s'opposer à la publication d'un accord s'il estime que sa diffusion serait préjudiciable à l'entreprise. Cette opposition est notifiée aux signataires et à l'autorité administrative compétente pour le dépôt de l'accord conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6.

« Les conditions d'application du présent article sont définies par un décret en Conseil d'État. » ;

2° A l'article L. 2232-20 du même code, après les mots : « dans l'entreprise, », sont insérés les mots : « dans les conditions prévues par les articles L. 2222-3 et L. 2222-3-1 et ».

III. - Les dispositions du présent article s'appliquent aux accords conclus après la promulgation de la présente loi.

Article 8

I. - Le livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° La section 4 du chapitre I^er^ du titre VI est ainsi modifiée :

a) L'article L. 2261-7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2261-7*. - I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche :

« 1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

« *a)* Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;

« *b)* Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si l'accord est étendu, cette ou ces organisations doivent être en outre représentatives ;

« 2° A l'issue de ce cycle :

« a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ;

« b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, celles-ci doivent être représentatives.

« II. - Les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords prévues selon le niveau considéré aux sections 1 et 2 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du présent code.

« Lorsque l'avenant de révision a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application dans les conditions prévues au chapitre I^er^ du titre V du livre I^er^ de la deuxième partie du présent code. » ;

b) Cette section est complétée par un article L. 2261-7-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2261-7-1*. - I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

« 1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de cet accord ;

« 2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

« II. - La validité d'un avenant de révision s'apprécie conformément aux dispositions de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du présent code. » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 2232-21, les mots : « et conclure » sont remplacés par les mots : «, conclure et réviser » ;

3° L'article L. 2232-22 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « et conclure » sont remplacés par les mots : « , conclure et réviser » ;

b) A la première phrase du troisième alinéa, après les mots : « La validité des accords », sont insérés les mots : « ou des avenants de révision » ;

c) A la deuxième phrase du troisième alinéa, après les mots : « l'accord », sont insérés les mots : « ou l'avenant de révision » ;

d) A la troisième phrase du troisième alinéa, le mot : « collectif » est remplacé par les mots : « et l'avenant de révision » ;

4° L'article L. 2232-24 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « et conclus » sont remplacés par les mots : « , conclus et révisés » ;

b) L'avant-dernière phrase du premier alinéa est supprimée ;

5° Après l'article L. 2232-24, il est inséré un article L. 2232-24-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-24-1*. – Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article L. 2232-24 peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code. »

II. - Le chapitre I[er] du titre VI du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa de l'article L. 2261-10, les mots : « la date de la dénonciation » sont remplacés par les mots : « le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis » ;

2° La sous-section 4 est ainsi rédigée :

« Sous-section 4
« Maintien de la rémunération perçue

« *Art. L. 2261-13*. - 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 une rémunération en application de la convention ou de l'accord dénoncé 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. Cette rémunération s'entend au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase de son deuxième alinéa.

« Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, les dispositions du premier alinéa s'appliquent à compter de l'expiration de ce délai si un nouvel accord n'a pas été conclu. »

III. - La section 6 du chapitre I[er] du titre VI du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :

1° Le deuxième alinéa de l'article L. 2261-14 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent une rémunération en application de la convention ou de l'accord mis en cause 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 douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de son deuxième alinéa. » ;

2° La section est complétée par trois articles ainsi rédigés :

« *Art. L. 2261-14-2*. - Dès lors qu'est envisagée une opération de fusion, de cession ou de scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont transférés peuvent négocier et conclure l'accord de substitution prévu au premier alinéa de l'article L. 2261-14.

« La durée de cet accord ne peut excéder trois ans. Il entre en vigueur à la date de réalisation de l'évènement ayant entrainé la mise en cause.

« *Art. L. 2261-14-3*. - Dès lors qu'est envisagée une opération de fusion, de cession ou de scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lesquels les contrats de travail sont transférés. Cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

« *Art. L. 2261-14-4*. - La validité des accords mentionnés aux articles L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 s'apprécie conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13.

« Les pourcentages de 30 % et de 50 % mentionnés dans ces articles sont appréciés :

« 1° Sur le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-2 ;

« 2° Sur le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-3.

« Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée sur ces mêmes périmètres. »

IV. - Le II et le 1° du III du présent article 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.

Article 9

I. - L'article L. 2322-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire. »

II. - Après le troisième alinéa de l'article L. 2232-22 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La commission se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé. »

III. - L'article L. 2326-5 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« *8*° Les réunions de la délégation peuvent se dérouler en visioconférence dans les conditions prévues à l'article L. 2325-5-1, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel. »

IV. - Au premier alinéa de l’article L. 2323-9 du même code, après les mots : « vaut communication des rapports et informations au comité d’entreprise », sont insérés les mots : « et au comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».

V. - Le livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° Après l’article L. 2323-26, il est inséré un article L. 2323-26-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2323-26-1.* - Le seuil de trois cents salariés mentionné au présent chapitre est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

« L’employeur dispose 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. » ;

2° A l’article L. 2325-14-1, les mots : « à la présente sous-section » sont remplacés par les mots : « au présent chapitre ».

VI. - A l’article L. 2323-60 du même code, les mots : « communique au comité d’entreprise » sont remplacés par les mots : « met à la disposition du comité d’entreprise, dans les conditions prévues à l’article L. 2323-9, ».

VII. - L’article L. 2327-15 est ainsi modifié :

1° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu’il y a lieu de consulter à la fois le comité central d’entreprise et un ou plusieurs comités d’établissement, un accord peut définir l’ordre et les délais dans lesquels le comité central d’entreprise et le ou les comités d’établissement rendent et transmettent leurs avis. » ;

2° Au dernier alinéa, les mots : « Lorsqu’il y a lieu de consulter à la fois le comité central d’entreprise et un ou plusieurs comités d’établissement, » sont remplacés par les mots : « A défaut d’accord, » et les mots : « l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au comité central d'entreprise » sont remplacés par les mots : « l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise et l’avis du comité central d’entreprise est rendu. »

VIII. - L’article L. 4616-3 est ainsi modifié :

1° Au troisième alinéa, les mots : « l'avis rendu par chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans des délais fixés par décret en Conseil d'État, » sont remplacés par les mots : « un accord peut définir l’ordre et les délais dans lesquels l’instance de coordination et le ou les comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail rendent et transmettent leur avis. » ;

2° Il est ajouté un quatrième alinéa ainsi rédigé :

« A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est rendu et transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'avis de l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'État. »

IX. - Le chapitre II du titre IX du livre III de la deuxième partie du même code est complété par un article L. 2392-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2392-4.* - Par dérogation aux dispositions prévoyant la répartition en établissements distincts prévues aux articles L. 2314-31, L. 2322-5 et L. 2327-7, l'accord mentionné à l'article L. 2391-1 peut déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts pour les élections de la ou des instances regroupées conformément à cet accord dans l'entreprise. Par dérogation aux dispositions prévoyant la répartition en établissements distincts prévues aux articles L. 2314-31 et L. 2322-5, l'accord mentionné à l'article L. 2391-3 peut déterminer le périmètre du ou des établissements distincts pour l'élection de la ou des instances regroupées conformément à cet accord dans l'établissement. »

X. - Les dispositions du III présent article sont applicables aux entreprises mentionnées au VI de l'article 13 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 dans lesquelles l'employeur a décidé le maintien de la délégation unique du personnel.

CHAPITRE II
RENFORCEMENT DE LA LEGITIMITE DES ACCORDS COLLECTIFS

Article 10

I. - Le titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2232-12 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est ainsi modifié :

- après les mots : « sa signature par », sont ajoutés les mots : « d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;

- les mots : « au moins 30% » sont remplacés par les mots : « plus de 50% » ;

- après les mots : « des suffrages exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;

- les mots : « , et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;

b) Le deuxième alinéa est remplacé par sept alinéas ainsi rédigés :

« Si cette condition n'est pas satisfaite et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages peuvent indiquer qu'elles souhaitent 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'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le pourcentage de 50 % mentionné au premier alinéa et que les conditions mentionnées à l'alinéa précédent sont toujours remplies, cette consultation est organisée.

« 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.

« Participent à la consultation les salariés du ou des établissements couverts par l'accord et électeurs aux élections prévues aux articles L. 2314-2 et suivants du code du travail.

« L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

« Un décret en Conseil d'État prévoit les conditions d'application du présent article. » ;

2° L'article L. 2232-13 est ainsi modifié :

a) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

- après les mots : « sa signature par », sont ajoutés les mots : « d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;

- les mots : « au moins 30% » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;

- après les mots : « des suffrages exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;

- les mots : «, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;

b) L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les règles de sa validité sont celles prévues à l'article L. 2232-12. Les poids de 30 % et de 50 % mentionnés dans cet article sont appréciés à l'échelle du collège. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée à cette échelle. » ;

3° L’article L. 2231-7 du même code est abrogé ;

4° La section 4 du chapitre I^{er} et ses articles L. 2231-8 et L. 2231-9 sont abrogés.

II. - Au premier alinéa de l’article L. 2242-20 du même code, les mots : « signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d’organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, » sont supprimés.

III. - Au premier alinéa de l’article L. 2391-1 du même code, les mots : « signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d’organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, » sont supprimés.

IV. - L’article L. 7111-9 du même code est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Les mots : « au moins 30% » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;

b) Après les mots : « des suffrages exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d’organisations représentatives » ;

c) Les mots : « , et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;

2° Le deuxième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Les règles de sa validité sont celles prévues à l’article L. 2232-12. Les poids de 30 % et de 50 % mentionnés dans cet article sont appréciés à l’échelle du collège des journalistes. »

V. - A l’article L. 6524-4 du code des transports, les mots : « appréciée dans ce collège » sont supprimés et l’article est complété par une phrase ainsi rédigée : « Les poids de 30 % et de 50 % mentionnés dans cet article sont appréciés à l’échelle de ce collège. »

VI. - Les dispositions du présent article s’appliquent à la date d’entrée en vigueur de la présente loi 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.

Elles s’appliquent dans un délai d’un an à compter de la remise du rapport de la commission de refondation du code du travail prévue à l’article 2 de la présente loi et au plus tard le 1er septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l’exception de ceux mentionnés à l’article L. 5125-1 du code du travail.

Article 11

I. - Le chapitre IV du titre V du livre II de la deuxième partie du code du travail est complété par un article ainsi rédigé :

« *Art. L. 2254-2*. - I. - Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, 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.

« L'accord mentionné au premier alinéa ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

« II. - Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa. Ce refus doit être écrit.

« Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

« III. - L'accord mentionné au premier alinéa prévoit les modalités selon lesquelles les organisations syndicales représentatives signataires et les institutions représentatives du personnel sont consultées sur les conséquences pour les salariés.

« Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35.

« Un décret définit la rémunération mensuelle mentionnée au premier alinéa et les modalités par lesquelles les salariés sont informés et font connaître leur refus, le cas échéant, de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail. »

II. - L'article L. 2323-15 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Cette consultation porte également, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de l'accord conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi mentionné à l'article L. 2254-2. »

III. - Au II de l'article L. 2325-35 du même code, les mots : « et L. 1233-24-1 » sont remplacés par les mots : « , L. 2254-24 et L. 1233-24-1 »

Article 12

I. - La deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 2122-4 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Lorsque le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ de l'accord est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements au cours du cycle précédant le cycle en cours.

« Dans le cas contraire, la représentativité est 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. » ;

2° L'article L. 2232-32 est ainsi modifié :

a) Avant le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord sont informés préalablement à l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre. » ;

b) Au second alinéa, après les mots : « les organisations syndicales de salariés représentatives », sont insérés les mots : « à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements comprises dans le périmètre de cet accord » ;

3° L'article L. 2232-33 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2232-33.* - L'ensemble des négociations prévues par les dispositions du présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations prévues par la présente section. » ;

4° L'article L. 2232-34 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2232-34.* - La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est appréciée conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13. Les pourcentages de 30 % et de 50 % mentionnés à ces articles sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements comprises dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre. » ;

5° L'article L. 2232-35 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2232-35.* - Les accords conclus en application de la présente section sont soumis aux conditions de forme, de notification, de dépôt et de publicité prévues aux sections 2 et 3 du chapitre I^{er} du présent titre.

6° Après la section 4 du chapitre II du titre III du livre II du même code, il est inséré une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5
« Accords interentreprises

« *Art. L. 2232-36*. - Un accord peut 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.

« Art. L. 2232-37. - La représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de cet accord est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections préalables à l'ouverture de la première réunion de négociation.

« *Art. L. 2232-38*. - La validité d'un accord interentreprises est appréciée conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13. Les pourcentages de 30 % et de 50 % mentionnés à ces articles sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre.

« Art. L. 2232-39. - Les accords conclus en application de la présente section sont soumis aux conditions de forme, de notification, de dépôt et de publicité prévues aux sections 2 et 3 du chapitre I^{er} du présent titre. » ;

7° Après le chapitre III du titre V du livre II, il est créé un chapitre III *bis* ainsi rédigé :

« CHAPITRE III BIS
« RAPPORTS ENTRE ACCORDS DE GROUPE, ACCORDS D'ENTREPRISE
« ET ACCORDS D'ETABLISSEMENT

« *Art. L. 2253-5*. - Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

« *Art. L. 2253-6*. - Lorsqu'un accord conclu au niveau de l'entreprise le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord. »

Article 13

I. - Après l'article L. 2232-5 du code du travail, il est inséré un article L. 2232-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-5-1.* - La négociation de branche vise à définir 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 à réguler la concurrence entre les entreprises de ce champ. »

II. - L'article L. 2232-9 du même code est ainsi modifié :

1° Après les mots : « des commissions paritaires » sont insérés les mots : « permanentes de négociation et » et l'alinéa est complété par les mots : « qui représentent la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics » ;

2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La commission paritaire est réunie en vue des négociations mentionnées au chapitre premier du titre quatrième du présent livre au moins une fois par an. Elle définit son agenda social dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle transmet à la commission nationale de la négociation collective. Elle peut exercer les missions de l'observatoire de branche mentionné à l'article L. 2232-10 et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ».

III. - Au premier alinéa du I de l'article L. 2261-32 du code du travail, après les mots : « moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs » sont insérés les mots : « ou en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission prévue à l'article L. 2232-9 ».

Article 14

I. - Le chapitre I^{er} du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2261-32 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2261-32.* - I. - Dans une branche caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés, ou dont l'activité conventionnelle est caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords, ou dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local, ou dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion de son champ conventionnel avec celui d'une branche de rattachement, présentant des conditions sociales et économiques analogues.

« Cette procédure peut également être engagée pour fusionner deux ou plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ conventionnel.

« Un avis publié au *Journal officiel* de la République française invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître dans un délai déterminé par décret leurs observations concernant ce projet de fusion.

« Le ministre chargé du travail procède à la fusion après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective.

« En cas de proposition écrite et motivée de branche de rattachement alternative émanant soit de deux organisations professionnelles d'employeurs soit de deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission, le ministre la consulte à nouveau 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.

« II. - Le ministre chargé du travail peut, après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective, prononcer l'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention collective afin qu'il intègre un secteur territorial ou professionnel non couvert par une convention collective.

« Un avis publié au *Journal officiel* de la République française invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître dans un délai déterminé par décret leurs observations concernant ce projet d'élargissement du champ.

« En cas de proposition écrite et motivée de projet d'élargissement de champ alternatif émanant soit de deux organisations professionnelles d'employeurs soit de deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission, le ministre la consulte à nouveau dans un délai et selon des modalités fixées par décret.

« Au vu du nouvel avis émis par la commission, le ministre peut prononcer l'élargissement du champ de la convention collective concernée.

« III. - Pour les branches mentionnées au I, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, refuser d'étendre la convention collective, ses avenants ou annexes, après avis de la commission nationale de la négociation collective.

« IV. - Pour les branches mentionnées au I, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles mentionnée à l'article L. 2152-6, ainsi que la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2122-11.

« V. - Sauf dispositions contraires, un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article. » ;

2° Après l’article L. 2261-32, il est inséré un article L. 2261-33 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2261-33*. - En cas de fusion de champs de conventions collectives en application du I de l’article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d’un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables antérieurement à la fusion ou au regroupement, lorsqu’elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des dispositions communes, dans un délai d’au plus cinq ans à compter de la date d’effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut couvrir plusieurs conventions collectives.

« Eu égard à l’intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné à l’alinéa précédent.

« A défaut d’accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de rattachement s’appliquent. » ;

3° La section 8 est complétée par un article L. 2261-34 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2261-34*. - Jusqu’à la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d’employeurs qui suit la fusion de champs conventionnels prononcée en application de l’article L. 2261-32 ou de la conclusion d’un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions préexistantes, sont admises à négocier les organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans le champ d’au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement.

« La même règle s’applique aux organisations syndicales de salariés.

« Les pourcentages mentionnés au troisième alinéa de l’article L. 2261-19 et à l’article L. 2232-6 sont appréciés au niveau de la branche issue de la fusion ou du regroupement. »

II. - Dans les trois mois suivant la publication de la présente loi :

1° Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel engagent une négociation sur la méthode permettant d’aboutir dans un délai de trois ans à compter de la publication de la présente loi à un paysage conventionnel restructuré autour d’environ deux-cent branches professionnelles ;

2° Les organisations liées par une convention de branche engagent des négociations en vue d’opérer les rapprochements permettant d’aboutir à ce paysage conventionnel restructuré.

III. - Le ministre chargé du travail engage au 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 années précédant la publication de la présente loi.

IV. - A l’issue d’un délai de trois ans suivant la publication de la présente loi, le ministre chargé du travail engage 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 années précédentes.

V. - Pendant trois ans à compter de la publication de la présente loi, le ministre chargé du travail ne peut procéder à la fusion prévue au I de l’article L. 2261-32 du code du travail dans sa rédaction résultant du présent article en cas d’opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective.

Les dispositions du précédent alinéa ne sont pas applicables lorsque la 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.

CHAPITRE III
DES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL RENFORCES

Article 15

I. - La section 4 du chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre III de la première partie du code général des collectivités territoriales est complétée par un article L. 1311-18 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1311-18.* - Les collectivités territoriales ou leurs groupements peuvent mettre à disposition des syndicats des locaux, lorsque ces derniers en font la demande.

« Le maire, le président du conseil départemental et le président du conseil régional, le président d’un établissement public rattaché à une collectivité territoriale ou regroupant ces collectivités ou le président d’un syndicat mixte détermine les conditions dans lesquelles ces locaux peuvent être utilisés compte tenu des nécessités de l'administration des propriétés de la collectivité, du fonctionnement des services et du maintien de l'ordre public.

« Le conseil municipal, le conseil départemental, le conseil régional, le conseil d‘administration de l’établissement ou du syndicat mixte fixe, en tant que de besoin, la contribution due à raison de cette utilisation.

« La mise à disposition mentionnée au premier alinéa peut faire l’objet d’une convention entre la collectivité et le syndicat bénéficiaire.

« Lorsque des locaux ont été mis à disposition d’un syndicat pendant une durée d’au moins cinq ans, la décision de la collectivité de lui en retirer le bénéfice sans lui proposer un autre local lui permettant de continuer à assurer ses missions lui ouvre le droit à une indemnité spécifique, sauf stipulation contraire de la convention prévue au quatrième alinéa. »

II. - L’article L. 2144-3 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, le mot : « syndicats » est supprimé ;

2° L’article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les locaux communaux peuvent également être mis à la disposition des syndicats dans les conditions prévues à l’article L. 1311-18. »

III. - Les dispositions du I du présent article s’appliquent y compris aux locaux mis à disposition antérieurement à la date d’entrée en vigueur de la présente loi.

Article 16

La sous-section 1 de la section 2 du chapitre III du titre IV du livre I^er^ de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L’article L. 2143-13 est ainsi modifié :

a) Au 1°, le nombre : « dix » est remplacé par le nombre : « douze » ;

b) Au 2°, le nombre : « quinze » est remplacé par le nombre : « dix-huit » ;

c) Au 3°, le nombre : « vingt » est remplacé par le nombre : « vingt-quatre » ;

2° Au premier alinéa de l’article L. 2143-15, le nombre : « vingt » est remplacé par le nombre : « vingt-quatre » ;

3° L’article L. 2143-16 est ainsi modifié :

a) Au 1°, le nombre : « dix » est remplacé par le nombre : « douze » ;

b) Au 2°, le nombre : « quinze » est remplacé par le nombre : « dix-huit ».

Article 17

I. - La section 4 du chapitre IV du titre I^er^ du livre VI de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L’article L. 4614-13 est modifié comme suit :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « L’employeur qui entend contester la nécessité de l’expertise, la désignation de l’expert, le coût, l’étendue ou le délai de l’expertise, saisit le juge judiciaire. Toutefois, » sont supprimés ;

c) Après le deuxième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Dans les autres cas, l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, l'étendue ou le délai de l'expertise saisit le juge judiciaire. Le juge statue en premier et dernier ressort dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination visée à l'article L. 4616-1, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés en application de l'article L. 4612-8, jusqu'à l'expiration du délai de pourvoi en cassation.

« Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Toutefois, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de les prendre en charge dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41. » ;

2° Après l'article L. 4614-13, il est inséré un article L. 4614-13-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 4614-13-1*. - L'employeur peut contester le coût de l'expertise devant le juge judiciaire. »

II. - Après l'article L. 2325-41 du même code, il est inséré un article L. 2325-41-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2325-41-1*. - Le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de prendre en charge, au titre de sa subvention de fonctionnement prévue à l'article L. 2325-43, les frais d'une expertise du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application du troisième alinéa de l'article L. 4614-13. »

Article 18

I. - L'article L. 2325-43 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux présents dans l'entreprise.

« Cette somme et ses modalités d'utilisation sont retracées dans les comptes annuels du comité d'entreprise ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2325-46, et dans le rapport mentionné à l'article L. 2325-50. »

II. - Le titre I[er] du livre II de la deuxième partie du même code est complété par un chapitre ainsi rédigé :

« CHAPITRE II
« FORMATION DES ACTEURS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

« *Art. L. 2212-1*. - Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. Ces formations peuvent être suivies par des magistrats judiciaires et administratifs et des agents appartenant à d'autres corps de fonctionnaires.

« Ces formations peuvent être en tout ou partie financées par les crédits du fonds prévu à l'article L. 2135-9.

« Les conditions d'application du présent article sont prévues par un décret en Conseil d'État.

« *Art. L. 2212-2*. - Des conventions ou des accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent définir :

« 1° Le contenu des formations communes prévues à l'article L. 2212-1 et les conditions dans lesquelles elles sont dispensées ;

« 2° Les modalités de leur financement, pour couvrir les frais pédagogiques, les dépenses d'indemnisation et les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs. »

III. - Au quatrième alinéa de l'article L. 2135-11 du même code, les mots : « ainsi que » sont remplacés par le signe : « , » et après les mots : « mentionnées au 1° et 2° du présent article », sont insérés les mots : « , ainsi que les formations communes mentionnées à l'article L. 2212-2, ».

IV. - Le titre IV du livre I de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° A l'intitulé du chapitre V, avant le mot : « formation », sont insérés les mots : « Congés et » ;

2° Il est créé une section 1, qui comprend les articles L. 2145-1 à L. 2145-4 intitulée : « Formation économique, sociale et syndicale » ;

3° Les articles L. 3142-7 à l. 3142-15 dans leur rédaction antérieure à la présente loi deviennent les articles L. 2145-5 à L. 2145-13 ;

4° Il est créé une section 2, qui comprend les articles L. 2145-5 à L. 2145-13 intitulée : « Congés de formation économique, sociale et syndicale ».

V. - Aux articles L. 1232-12, L. 2145-1, L. 2325-44 et L. 3341-3 du même code, la référence à l'article L. 3142-7 est remplacée par la référence à l'article L. 2145-5.

VI. - Aux articles L. 1232-12 et L. 1442-2 du même code, la référence à l'article L. 3142-12 est remplacée par la référence à l'article L. 2145-10.

VII. - Aux articles L. 2325-44 et L. 3341-2 du même code, la référence à l'article L. 3142-13 est remplacée par la référence à l'article L. 2145-11.

VIII. - A l'article L. 1232-12 du même code, la référence à l'article L. 3142-14 est remplacée par la référence à l'article L. 2145-12.

IX. - A l'article L. 1232-12 du même code, la référence à l'article L. 3142-15 est supprimée.

Article 19

Le livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Au septième alinéa de l'article L. 2151-1, après le mot : « adhérentes », sont insérés les mots : « et de leurs salariés soumis au régime français de sécurité sociale » ;

2° L'article L. 2152-1 est ainsi modifié :

a) Au quatrième alinéa, après les mots : « l'ensemble des entreprises », sont insérés les mots : «, pondéré par leur nombre de salariés, » ;

b) Après la première phrase du 3°, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Pour la mesure de cette audience, le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de leurs salariés sont pris en compte respectivement à hauteur de 20 % et de 80 %. » ;

c) Au 3°, les mots : « à ces organisations est attesté » sont remplacés par les mots : « à ces organisations, ainsi que le nombre de leurs salariés, sont attestés » ;

d) Au dernier alinéa, après les mots : « de l'article L. 723-15 du code rural et de la pêche maritime », sont insérés les mots : « quel que soit le nombre d'heures effectuées par les salariés concernés » ;

3° L'article L. 2152-4 est ainsi modifié :

a) Au 3°, après les mots : « l'ensemble des entreprises », sont insérés les mots : « , pondéré par leur nombre de salariés, » ;

b) Après la première phrase du 3°, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Pour la mesure de cette audience, le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de leurs salariés sont pris en compte respectivement à hauteur de 20 % et de 80 %. » ;

c) Au 3°, les mots : « à ces organisations est attesté » sont remplacés par les mots : « à ces organisations, ainsi que le nombre de leurs salariés, sont attestés » ;

4° L'article L. 2261-19 est ainsi modifié :

a) Au troisième alinéa, les mots : « dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau » sont remplacés par les mots : « dont l'audience calculée dans les conditions prévues respectivement aux articles L. 2152-1 et L. 2152-4 selon le niveau considéré est supérieure à 50 % » ;

b) Les quatrième à sixième alinéas sont supprimés.

Article 20

Au 1° de l'article L. 2135-12 du code du travail, après les mots : « au niveau de la branche », sont insérés les mots : « ou, dans le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de l'ensemble des professions de ce secteur dont les statuts prévoient qu'elles ont vocation à en percevoir ces crédits ».

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

CHAPITRE I^ER
MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE

Article 21

I. - Le livre I^er de la cinquième partie du code du travail est complété par un titre V ainsi rédigé :

« TITRE V
*« **COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE***

« CHAPITRE UNIQUE

« Section 1
« Dispositions générales

« *Art. L. 5151-1*. - Le compte personnel d'activité a pour objectif, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel, en levant les freins à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-1. Il favorise l'engagement citoyen.

« Le titulaire du compte personnel d'activité décide de l'utilisation de ses droits dans les conditions définies par le présent chapitre, le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie ainsi que le chapitre II du titre VI du livre I^er de la quatrième partie du présent code.

« Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global destiné à l'aider à exercer ses droits dans la mise en œuvre de son projet professionnel. Il est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6.

« *Art. L. 5151-2*. - Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans relevant de l'une ou l'autre des situations suivantes :

« 1° Personne occupant un emploi ;

« 2° Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;

« 3° Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au *a* du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

« Par dérogation au premier alinéa, un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1.

« Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

« *Art. L. 5151-3.* - Sauf disposition contraire, les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

« *Art. L. 5151-4.* - Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

« *Art. L. 5151-5.* - Le compte personnel d'activité est constitué du compte personnel de formation et du compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte engagement citoyen.

« *Art. L. 5151-6.* - I. - Chaque titulaire d'un compte a connaissance des droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit. Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts et consignations, sans préjudice des dispositions de l'article L. 4162-11 confiant la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés et au réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale.

« II. - Chaque titulaire d'un compte a également accès à une plateforme de services en ligne, qui :

« 1° Lui fournit une information sur ses droits sociaux ;

« 2° Lui donne accès à un service de conservation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique dans les conditions mentionnées par l'article L. 3243-2 ;

« 3° Lui donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels.

« Le gestionnaire de la plateforme met en place des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services.

« III. - Un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, détermine les conditions dans lesquelles les données à caractère personnel afférentes au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité, ainsi que celles issues de la déclaration sociale nominative mentionnée à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, peuvent être utilisées pour fournir les services mentionnés aux I et II.

« Section 2
« Compte engagement citoyen

« *Art. L. 5151-7.* - Le compte engagement citoyen recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. Dans les conditions définies par la présente section, il permet d'acquérir :

« 1° Des heures inscrites sur le compte personnel de formation à raison de l'exercice de ces activités ;

« 2° Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

« *Art. L. 5151-8.* - Les activités bénévoles ou de volontariat sont recensées dans le cadre du traitement de données à caractère personnel mentionné au II de l'article L. 6323-8.

« Le titulaire du compte décide des activités qu'il souhaite y recenser.

« *Art. L. 5151-9.* - Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation sont les suivantes :

« 1° Le service civique mentionné à l'article L. 120-1 du code du service national ;

« 2° La réserve militaire mentionnée à l'article L. 4211-1 du code de la défense ;

« 3° La réserve communale de sécurité civile mentionnée à l'article L. 724-3 du code de la sécurité intérieure ;

« 4° La réserve sanitaire mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique ;

« 5° L'activité de maître d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6223-5 du présent code ;

« 6° Les activités de bénévolat associatif, lorsqu'elles comportent la participation à l'organe d'administration ou de direction d'une association inscrite sur une liste définie par arrêté des ministres chargés de la vie associative et de la formation professionnelle, après avis du Haut Conseil de la vie associative, et dont les activités sont mentionnées au *b* du 1 de l'article 200 du code général des impôts.

« Un décret en Conseil d'État définit les modalités d'application du précédent alinéa.

« *Art. L. 5151-10.* - Un décret définit pour chacune des activités mentionnées à l'article L. 5151-9 la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites sur le compte personnel de formation.

« *Art. L. 5151-11*. - La mobilisation des heures mentionnées à l'article L. 5151-10 est financée :

« 1° Par l'État, pour les activités mentionnées au 1°, au 2°, au 5° et au 6° de l'article L. 5151-9 ;

« 2° Par la commune, pour l'activité mentionnée au 3° du même article ;

« 3° Par l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, mentionné à l'article L. 3135-1 du code de la santé publique, pour l'activité mentionnée au 4°.

« *Art. L. 5151-12.* - L'employeur a la faculté d'accorder des jours de congés payés dédiés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés sont retracés sur le compte engagement citoyen. »

II. - Le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du même code est ainsi modifié :

1° L'article L. 6323-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 6323-1.* - Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2. » ;

2° L'article L. 6323-2 est ainsi modifié :

a) Le mot : « ou » est remplacé par le signe : « , » ;

b) Après les mots : « d'un emploi, », sont insérés les mots : « travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou conjoint collaborateur, » ;

3° Le II de l'article L. 6323-4 est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :

« *10°* Un fonds d'assurance formation de non-salariés défini à l'article L. 6332-9 du présent code ou à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime ;

« *11°* Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;

« *12°* Une commune ;

« *13°* L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, mentionné à l'article L. 3135-1 du code de la santé publique. » ;

4° L’article L. 6323-6 est ainsi modifié :

a) Le I est remplacé par les dispositions suivantes :

« *I.* - Les formations permettant d’acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que les actions permettant d’évaluer les compétences d’une personne préalablement à cette acquisition, sont éligibles au compte personnel de formation. » ;

b) Le III est remplacé par les dispositions suivantes :

« *III*. - Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

« 1° L’accompagnement à la validation des acquis de l’expérience mentionnée à l’article L. 6313-11 ;

« 2° Les actions de formation permettant de bénéficier de prestations de bilan de compétences, pour les personnes n’ayant pas droit au congé de bilan de compétences mentionné à l’article L. 6322-42 ;

« 3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d’entreprises. » ;

5° L’article L. 6323-7 est remplacé par un article ainsi rédigé :

« *Art. L. 6323-7*. - Le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante mentionné à l’article L. 122-2 du code de l’éducation se traduit, lorsque cette formation est dispensée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, par l’abondement du compte personnel de formation à hauteur du nombre d’heures nécessaires à sa réalisation.

« Ces heures sont financées par la région au titre du droit d’accès à un premier niveau de qualification mentionné au deuxième alinéa du I de l’article L. 6121-2 du code du travail. Le cas échéant, l’abondement mentionné au premier alinéa vient en complément des droits déjà inscrits sur le compte personnel de formation pour atteindre le nombre d’heures nécessaires à la réalisation de la formation qualifiante.

« Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées sur le compte chaque année et du plafond de cent-cinquante heures du compte personnel de formation mentionné à l’article L. 6323-11.

« Par dérogation à l’article L. 6323-6, les formations éligibles au titre du présent article sont celles inscrites au programme régional de formation professionnelle. » ;

6° Après l’article L. 6323-11, il est inséré un article L. 6323-11-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6323-11-1*. – Pour le salarié qui n’a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, l’alimentation du compte se fait à hauteur de quarante heures par an et le plafond est porté à quatre-cents heures. » ;

7° Le chapitre est complété par une section ainsi rédigée :

« Section 4
« Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les travailleurs indépendants, « les membres des professions libérales et les professions non salariées, « et leurs conjoints collaborateurs

« Sous-section 1
« Alimentation et abondement du compte

« *Art. L. 6323-24.* - La contribution prévue à l'article L. 6331-48 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime finance les heures de formation inscrites dans le compte personnel de formation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales, des professions non salariées, et de leurs conjoints collaborateurs.

« *Art. L. 6323-25.* - 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 par la présente sous-section.

« *Art. L. 6323-26.* - L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année d'exercice de l'activité jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

« L'alimentation du compte est conditionnée à l'acquittement effectif de la contribution mentionnée aux premier, deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6331-48 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime.

« Lorsque le travailleur n'a pas versé cette contribution au titre d'une année entière, le nombre d'heures mentionné au premier alinéa est diminué au prorata de la contribution versée.

« *Art. L. 6323-27.* - La période d'absence du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou du conjoint collaborateur 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 des heures mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6323-26.

« *Art. L. 6323-28.* - Le compte personnel de formation peut être abondé en application de l'accord constitutif du fonds d'assurance formation de non-salariés mentionné à l'article L. 6332-9 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime. Il peut également être abondé par les chambres de métiers et de l'artisanat de région et les chambres régionales de métiers et de l'artisanat mentionnées à l'article 5-1 du code de l'artisanat, grâce aux contributions à la formation professionnelle versées dans les conditions du *c* de l'article 1601 et du deuxième alinéa de l'article 1609 *quatervicies* B du code général des impôts.

« *Art. L. 6323-29.* - Les abondements supplémentaires mentionnés à l'article L. 6323-28 n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées sur le compte chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-26.

« Sous-section 2
« Formations éligibles et mobilisation du compte

« *Art. L. 6323-30.* - Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6.

« Le fonds d'assurance formation auquel adhère le titulaire du compte définit les autres formations éligibles au compte personnel de formation. Pour les artisans, les chambres régionales des métiers et de l'artisanat et les chambres de métiers de métiers et de l'artisanat de région peuvent définir les autres formations éligibles.

« L'organisme gestionnaire mentionné à l'article L. 6323-8 est destinataire de la liste des formations mentionnées au deuxième alinéa du présent article.

« Sous-section 3
« Prise en charge des frais de formation

« *Art. L. 6323-31.* - Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou conjoint collaborateur qui mobilise son compte personnel de formation sont pris en charge, selon des modalités déterminées par décret, par le fonds d'assurance formation de non-salariés auquel il adhère ou la chambre régionale des métiers et de l'artisanat ou la chambre des métiers et de l'artisanat de région dont il relève. »

III. - Le troisième alinéa de l'article L. 6111-6 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Elle peut être proposée en tout ou partie à distance, dans des conditions définies par le cahier des charges. »

IV. - Les dispositions des I à III entrent en vigueur le 1er janvier 2017, à l'exception des dispositions du 2° et du 7° du II, qui entrent en vigueur le 1er janvier 2018.

Article 22

I. - Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin de :

1° Mettre en œuvre un compte personnel d'activité pour chaque agent public ayant pour objet d'informer son titulaire sur ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits ;

2° Définir les conditions d'utilisation et les modalités de gestion de ce compte ;

3° Définir les règles de portabilité des droits mentionnés au 1° lorsqu'un agent public change d'employeur, y compris lorsqu'il change de statut, et des droits inscrits sur le compte personnel d'activité régi par le titre V du livre I^er^ de la cinquième partie du code du travail lorsque son titulaire acquiert la qualité d'agent public ;

4° Renforcer les garanties en matière de formation des agents publics, notamment les droits et congés y afférents ;

5° Renforcer les garanties applicables aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique, améliorer les droits et congés pour raisons de santé ainsi que le régime des accidents de service et des maladies professionnelles applicables aux agents publics ;

6° Adapter aux agents publics la plateforme de services en ligne mentionnée au II de l'article L. 5151-6 du code du travail et à laquelle a accès chaque titulaire d'un compte personnel d'activité.

II. - L'ordonnance prévue au I est prise dans un délai de neuf mois suivant la publication de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de l'ordonnance.

Article 23

I. - Le code du travail est ainsi modifié :

1° La section 3 du chapitre 1^er^ du titre III du livre I^er^ de la cinquième partie est intitulée : « Droit à l'accompagnement des jeunes vers l'autonomie et l'emploi » ;

2° La subdivision en deux sous-sections de la section 3 du chapitre I^er^ du titre III du livre I^er^ de la cinquième partie est supprimée ;

3° A l'article L. 5131-3, après les mots : « un accompagnement », sont insérés les mots : « vers l'autonomie et l'emploi », et les mots : « ayant pour but l'accès à la vie professionnelle » sont supprimés ;

4° L'article L. 5131-4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 5131-4.* - L'accompagnement mentionné à l'article L. 5131-3 peut prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'Etat, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic. » ;

5° L'article L. 5131-5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art L. 5131-5.* - Afin de favoriser son insertion professionnelle, le jeune qui s'engage dans un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie peut bénéficier d'une allocation versée par l'Etat et modulable en fonction de la situation de l'intéressé.

« Cette allocation est incessible et insaisissable.

« Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat. » ;

6° L’article L. 5131-6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 5131-6.* - La garantie jeunes est une modalité spécifique du parcours contractualisé d’accompagnement vers l’emploi et l’autonomie.

« Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu’une allocation dégressive en fonction de ses ressources d’activité, dont le montant et les modalités de versement sont définis par décret.

« La garantie jeunes est un droit ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont ni étudiants, ni en formation, ni en emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret, dès lors qu’ils s’engagent à respecter les engagements réciproques conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d’accompagnement vers l’emploi et l’autonomie. » ;

7° L’article L. 5131-7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 5131-7.* - Un décret en Conseil d’État détermine :

« 1° Les modalités du parcours contractualisé d’accompagnement vers l’emploi et l’autonomie, ainsi que la nature des engagements respectifs de chaque partie au contrat ;

« 2° Les modalités de fixation de durée et de renouvellement du parcours contractualisé d’accompagnement vers l’emploi et l’autonomie ;

« 3° Les modalités d’orientation vers les différentes modalités du parcours contractualisé d’accompagnement vers l’emploi et l’autonomie ainsi que leurs caractéristiques respectives ;

« 4° Les modalités d’attribution, de modulation et de suppression, ainsi que les modalités de versement de l’allocation prévue à l’article L. 5131-5. »

II. - Les dispositions du présent article ont applicables à compter du 1er janvier 2017. Les contrats d’insertion dans la vie sociale conclus antérieurement au 1er janvier 2017 continuent à produire leurs effets dans les conditions applicables antérieurement à cette date, jusqu'au terme du contrat.

Article 24

I. - L’article L. 3243-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° La deuxième phrase du premier alinéa est supprimée ;

2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des données. Dans ce cas, si le salarié le demande, la remise est effectuée sous la forme d'un hébergement des données par le service en ligne associé au compte personnel d'activité mentionné au 2° du II de l'article L. 5151-6, qui garantit alors l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité de ces données. »

II. - Les dispositions du présent article entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

CHAPITRE III
ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL A L'ERE DU NUMERIQUE

Article 25

I. - L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le dernier alinéa est complété par les mots : « , notamment à travers les outils numériques disponibles dans l'entreprise. » ;

2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« *7°* Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés. A défaut d'accord, l'employeur définit ces modalités et les communique par tout moyen aux salariés de l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ces modalités font l'objet d'une charte élaborée après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, qui prévoit notamment la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques. »

II. - Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1er janvier 2018.

Article 26

Une concertation est engagée avant le 1er octobre 2016 sur le développement du télétravail et du travail à distance avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.

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

Article 27

I. - L'article L. 2142-6 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2142-6.* - Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales à travers les outils numériques disponibles dans l'entreprise, notamment l'intranet et la messagerie électronique de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

« A défaut d'accord, les organisations syndicales satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

« L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

« 1° Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

« 2° Ne pas entraver l'accomplissement normal du travail ;

« 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »

II. - Le livre III de la deuxième partie du même code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2314-21 est ainsi modifié :

a) Après les mots : « sous enveloppe », la fin du premier alinéa est supprimée ;

b) Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Elle peut également avoir lieu par vote électronique selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur, le décide. » ;

2° L'article L. 2324-19 est ainsi modifié :

a) Après les mots : « sous enveloppe », la fin du premier alinéa est supprimée ;

b) Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Elle peut également avoir lieu par vote électronique selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur, le décide. »

III. - Les dispositions du I du présent article entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

TITRE IV
FAVORISER L'EMPLOI

CHAPITRE IER
FACILITER LA VIE DES TPE ET PME ET FAVORISER L'EMBAUCHE

Article 28

I. - Le titre IV du livre Ier de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Son intitulé est complété par les mots : « et appui aux entreprises » ;

2° Il est complété par un chapitre III ainsi rédigé :

« *CHAPITRE III*
« APPUI AUX ENTREPRISES

« *Art. L. 5143-1.* - Pour tenir compte des difficultés spécifiques d'accès au droit du travail pour les entreprises de moins de trois cents salariés, tout employeur d'une de ces entreprises a 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.

« Pour assurer la mise en œuvre de ce droit, des services d'information dédiés sont 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. »

Article 29

La section 2 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est complétée par un article L. 2232-10-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-10-1.* - Un accord de branche étendu peut contenir, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

« Ces stipulations spécifiques peuvent couvrir l'ensemble des négociations prévues par les dispositions du présent code.

« L'employeur peut appliquer cet accord type à travers un document unilatéral indiquant les stipulations qu'il a retenues. »

Article 30

La sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Il est inséré un paragraphe 1 intitulé : « Ordre public » ;

2° Ce paragraphe comprend l'article L. 1233-3 ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques » sont remplacés par les mots : « notamment : » ;

b) Après le premier alinéa, sont insérés six alinéas ainsi rédigés :

« *1°* A des difficultés économiques, 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 ;

« *2°* A des mutations technologiques ;

« *3°* A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

« *4°* A la cessation d'activité de l'entreprise.

« La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

« L'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité s'effectue au niveau de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient.

« 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. » ;

c) Au dernier alinéa, les mots : « au premier alinéa » sont remplacés par les mots : « au présent article » ;

3° La sous-section est complétée par deux paragraphes ainsi rédigés :

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 1233-3-1*. - Une convention ou un accord collectif de branche fixe :

« 1° La durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant les difficultés économiques, qui ne peut être inférieure à deux trimestres consécutifs ;

« 2° La durée des pertes d'exploitation mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant les difficultés économiques, qui ne peut être inférieure à un trimestre.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 1233-3-2. - A défaut de convention ou d'accord collectif de branche mentionnés à l'article L. 1233-3-1 :

« 1° La durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaire mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant les difficultés économiques est de quatre trimestres consécutifs ;

« 2° La durée des pertes d'exploitation mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant des difficultés économiques est d'un semestre. »

Article 31

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 est ratifiée.

CHAPITRE II
RENFORCER LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE

Article 32

La sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 6242-6 est abrogé ;

2° Le troisième alinéa de l'article L. 6241-9 est remplacé par quatre alinéas ainsi rédigés :

« *2°* Les établissements privés d'enseignement du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui remplissent l'une des conditions suivantes :

« *a)* Être lié avec l'État par l'un des contrats d'association mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation ou à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ;

« *b)* Être habilité à recevoir des boursiers nationaux conformément aux procédures prévues à l'article L. 531-4 du code de l'éducation ;

« *c)* Être reconnu conformément à la procédure prévue à l'article L. 443-2 du code de l'éducation ; »

3° L'article L. 6241-5 est complété par les mots : « à condition que ces écoles ne bénéficient pas des dépenses prévues au 1° de l'article L. 6241-8 » ;

4° L'article L. 6332-16 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les mêmes conditions, les organismes paritaires collecteurs agréés peuvent également prendre en charge les dépenses de fonctionnement des établissements privés d'enseignement du second degré à but non lucratif remplissant l'une des conditions prévues aux *b* et *c* du 2° de l'article L. 6241-9 et qui concourent, par leurs enseignements technologiques et professionnels, à l'insertion des jeunes sans qualification selon des critères fixés par décret. Un arrêté des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale établit la liste de ces établissements. »

Article 33

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir des qualifications autres que celles mentionnées à l'article L. 6314-1 du même code.

Article 34

I. - Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° Le II de l'article L. 335-5 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « trois ans » sont remplacés par les mots : « un an » et après les mots : « exercées sur une même période », sont insérés les mots : « ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel » ;

b) Le quatrième alinéa est supprimé ;

c) Le septième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification visée, prévoit des équivalences totales ou partielles. » ;

2° L’article L. 613-3 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « trois ans » sont remplacés par les mots : « un an » et après les mots : « exercées sur une même période », sont insérés les mots : « ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivie de façon continue ou non par les personnes » ;

b) Le quatrième alinéa est supprimé ;

3° L’article L. 613-4 est ainsi modifié :

a) La seconde phrase du deuxième alinéa est supprimée ;

b) Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le jury peut attribuer la totalité de la certification. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d’épreuve si le règlement fixé par l’autorité administrative, l’établissement ou l’organisme qui délivre la certification visée, prévoit des équivalences totales ou partielles. »

II. - Le code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa du I de l’article L. 6315-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l’expérience. » ;

2° Les deux derniers alinéas de l’article L. 6422-2 sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« Les conditions de rémunération sont celles prévues à l’article L. 6422-8. »

Article 35

Le II de l’article L. 6323-16 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *II.* - Pour l’établissement des listes mentionnées aux 1° à 3° du I du présent article, les instances concernées déterminent les critères selon lesquels les formations sont inscrites et prévoient la publication de ces critères. Ces listes sont actualisées de façon régulière. »

Article 36

La sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° A l’article L. 6111-7, après les mots : « dont les conditions de mise en œuvre », sont ajoutés les mots : « et de publicité » ;

2° Après l'article L. 6111-7, il est inséré un article ainsi rédigé :

« *Art. L. 6111-8.* - Chaque année, les résultats d'une enquête nationale qualitative relative au taux d'insertion des formations dispensées dans les centres de formation d'apprentis, les sections d'apprentissage et les lycées professionnels, sont rendus publics. Le contenu des informations publiées et leurs modalités de diffusion sont déterminés par arrêté conjoint du ministre en charge de la formation professionnelle et du ministre en charge de l'éducation nationale. » ;

3° Après l'article L. 6353-9, il est inséré une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4
« Obligations vis-à-vis des financeurs

« *Art. L. 6353-10.* - Les organismes de formation informent le financeur de la formation, dans des conditions définies par décret, de l'entrée, des interruptions, des sorties effectives pour chacun de leurs stagiaires ainsi que les données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle dont ils disposent sur ces derniers.

« Les organismes financeurs, l'organisme gestionnaire du système d'information du compte personnel de formation mentionné au III de l'article L. 6323-8, et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle mentionnés à l'article L. 6111-6 partagent les données mentionnées au précédent alinéa sous forme dématérialisée et dans des conditions définies par décret en Conseil d'État après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. »

Article 37

I. - Au chapitre VII du titre III du livre IX de la quatrième partie législative du code de l'éducation, il est créé un article L. 937-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 937-1.* - Les agents contractuels recrutés pour exercer leurs fonctions dans les groupements d'établissements mentionnés à l'article L. 423-1 du présent code sont employés à temps complet ou incomplet en fonction des besoins du service.

« Les contrats des agents recrutés sur le fondement de l'alinéa qui précède sont conclus et renouvelés dans les conditions et selon les modalités fixées par les premier à cinquième alinéas de l'article 6 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État.

« Les dispositions prévues par le décret pris pour l'application de l'article 7 de la même loi sont applicables aux agents contractuels recrutés sur le fondement du premier alinéa. »

II. - Au chapitre III du titre V du livre IX du code de l'éducation, après l'article L. 953-3, il est inséré un article L. 953-3-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 953-3-1*. - Les agents contractuels recrutés par les établissements d'enseignement supérieur mentionnés au livre VII de la troisième partie législative du présent code pour occuper des fonctions techniques ou administratives dans le cadre de la mission de formation continue prévue aux articles L. 123-3 et L. 123-4 du présent code sont employés à temps complet ou incomplet en fonction des besoins du service.

« Les contrats des agents recrutés sur le fondement de l'alinéa qui précède sont conclus et renouvelés dans les conditions et selon les modalités fixées par les premier à cinquième alinéas de l'article 6 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État.

« Les dispositions prévues par le décret pris pour l'application de l'article 7 de la même loi sont applicables aux agents contractuels recrutés sur le fondement du premier alinéa. »

III. - Les agents contractuels relevant des dispositions des articles L. 937-1 et L. 953-3-1 du code de l'éducation, y compris ceux qui ont été antérieurement recrutés sur le fondement de l'article 4 ou de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, peuvent accéder à la fonction publique de l'État dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre I^{er} de la 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.

IV. - Le III du présent article est applicable, d'une part, à Wallis-et-Futuna en tant qu'il concerne les agents mentionnés à l'article L. 937-1 du code de l'éducation et, d'autre part, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française en tant qu'il concerne les agents mentionnés à l'article L. 953-3-1 du même code.

V. - Le titre VII du livre IX du code de l'éducation est ainsi modifié :

1° A l'article L. 971-1, il est ajouté, après la référence : « L. 932-3 à L. 932-6, », la référence : « L. 937-1, » ;

2° Chacun des articles L. 973-1et L. 974-1 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par les dispositions suivantes : « , à l'exception de l'article L. 953-3-1 qui est applicable dans sa rédaction issue de la loi n° … du … » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « L'article L. 914-1-3 est applicable » sont remplacés par les mots : « Les articles L. 914-1-3 et L. 953-3-1 sont applicables ».

CHAPITRE III
PRESERVER L'EMPLOI

Article 38

I. - L'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial est ratifiée.

II. - A la deuxième phrase de l'article L. 1254-9 du code du travail, les mots : « et de l'indemnité » sont supprimés.

III. - Après l'article L. 1255-13 du même code du travail, il est ajouté une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3
« Portage salarial

« *Art. L. 1255-14*. - Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour un entrepreneur de portage salarial :

« 1° De conclure un contrat de travail en portage salarial pour une activité de services en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1254-5 ;

« 2° De conclure un contrat de travail en portage salarial sans respecter les dispositions prévues par l'article L. 1254-7 ;

« 3° De conclure un contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ne comportant pas un terme précis ou ne fixant pas de durée minimale lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis en méconnaissance des dispositions l'article L. 1254-11 ;

« 4° De méconnaître les durées maximales du contrat de travail en portage salarial à durée déterminée prévues aux articles L. 1254-12, L. 1254-13 et L. 1254-17 ;

« 5° De conclure un contrat de travail en portage salarial ne comportant pas la mention obligatoire prévue aux articles L. 1254-14 et L. 1254-20 ;

« 6° De conclure un contrat de travail en portage salarial ne comportant pas l'ensemble des clauses et mentions prévues aux articles L. 1254-15 et L. 1254-21 ;

« 7° De ne pas transmettre au salarié porté le contrat de travail en portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-16 ;

« 8° De ne pas conclure avec une entreprise cliente d'une personne portée le contrat commercial écrit de prestation de portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-22 ou de ne pas avoir délivré dans le même délai au salarié porté une copie de ce contrat ;

« 9° De conclure avec une entreprise cliente d'une personne portée un contrat commercial de prestation de portage salarial ne comportant pas les mentions prévues à l'article L. 1254-23 ;

« 10° De méconnaître les dispositions relatives aux conditions d'exercice de l'activité de portage salarial prévues à l'article L. 1254-24 ;

« 11° De méconnaître l'obligation de mettre en place et de gérer pour chaque salarié porté un compte d'activité conformément aux dispositions de l'article L. 1254-25 ;

« 12° D'exercer son activité sans avoir souscrit de garantie financière, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1254-26 ;

« 13° D’exercer son activité sans avoir effectué la déclaration préalable prévue à l’article L. 1254-27 ;

« 14° De ne pas respecter, en méconnaissance de l’article L. 1254-28, les obligations relatives à la médecine du travail définies dans les articles L. 4121-1 à L. 4121-5.

« La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

« La juridiction peut prononcer en outre l'interdiction d'exercer l'activité d'entreprise de portage salarial pour une durée de deux à dix ans.

« *Art. L. 1255-15.* - Est puni d’une amende de 3 750 euros le fait pour une entreprise de conclure un contrat de portage salarial sans remplir les conditions requises pour exercer cette activité en application des articles L. 1254-24, L. 1254-25, L. 1254-26 et L. 1254-27.

« *Art. L. 1255-16.* - Est puni d’une amende de 3 750 euros, le fait pour une entreprise cliente :

« 1° De recourir à un salarié porté en dehors des cas prévus à l’article L. 1254-3 ;

« 2° De méconnaître les interdictions de recourir à un salarié porté prévues aux articles L. 1254-4 et L. 1254-5 ;

« 3° De ne pas conclure avec l’entreprise de portage salarial le contrat commercial écrit de prestation de portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-22 ;

« 4° De conclure avec l’entreprise de portage salarial un contrat commercial écrit de prestation de portage salarial ne comportant pas les mentions prévues à l’article L. 1254-23.

« La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

« *Art. L. 1255-17.* - Le fait de méconnaître, directement ou par personne interposée, l'interdiction d'exercer l'activité de portage salarial prononcée par la juridiction en application du dernier alinéa de l'article L. 1255-14 est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 6 000 euros.

« *Art. L. 1255-18.* - Dans tous les cas prévus à la présente section, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage ou la diffusion de l'intégralité ou d'une partie de la décision, ou d'un communiqué informant le public des motifs et du dispositif de celle-ci, aux frais de l'entrepreneur de portage salarial ou de l'entreprise cliente condamnée, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les publications qu'elle désigne. Elle détermine, le cas échéant, les extraits de la décision et les termes du communiqué qui devront être affichés ou diffusés. »

IV. - Le code du travail est ainsi modifié :

1° A l’article L. 1255-11, la référence : « L. 1254-2 » est remplacée par la référence : « L. 1255-2 » ;

2° Au 1° de l’article L. 5132-14, les mots : « aux articles L. 1254-1 à L. 1254-12 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 1255-1 à L. 1255-12 ».

V. - Au premier alinéa de l’article L. 5542-51 du code des transports, la référence : « L. 1254-2 » est remplacée par la référence : « L. 1255-2 ».

Article 39

I. - Au 3° de l’article L. 1242-2 du code du travail, les mots : « saisonnier ou » sont remplacés par les mots : « saisonnier, 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 ou des emplois ».

II. - Au 4° de l’article L. 1242-7, au 3° de l’article L. 1244-1, au premier alinéa de l’article L. 1244-2, au 3° de l’article L. 1244-4, au 3° de l’article L. 1251-6, au 4° de l’article L. 1251-11, au 3° de l’article L. 1251-37, à l’article L. 1251-60, au dernier alinéa de l’article L. 2412-2, au dernier alinéa de l’article L. 2412-3, au dernier alinéa de l’article L. 2412-4, au dernier alinéa de l’article L. 2412-7, au dernier alinéa de l’article L.2412-8, au dernier alinéa de l’article L. 2412-9, au dernier alinéa de l’article L. 2412-13, à l’article L. 2421-8-1, à l’article L. 5135-7 et au premier alinéa de l’article L. 6321-13 du code du travail, après le mot : « saisonnier », sont insérés les mots : « défini au 3° de l’article L. 1242-2 ».

III. - Dans les six mois suivant la promulgation de la présente loi, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d’employeurs des branches dans lesquelles l’emploi saisonnier défini au 3° de l’article L. 1242-2 du code du travail est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà couvertes par des stipulations conventionnelles en ce sens, engagent des négociations relatives 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.

A l’issue du délai prévu au premier alinéa, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, toute mesure législative s'appliquant, à défaut d'accord de branche, dans les branches qu’elle détermine, à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier conclu en application du 3° de l’article L. 1242-2 précité et à la prise en compte de l’ancienneté du salarié. L’ordonnance est prise dans un délai de douze mois suivant l’issue du délai prévu au premier alinéa. Le projet de loi de ratification est déposé au Parlement dans un délai de six mois à compter de la date de publication de cette ordonnance.

Article 40

Le chapitre III du titre V du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section ainsi rédigée :

« Section 4
« Dispositions applicables à l'ensemble des groupements d'employeurs

« *Art. L. 1253-24.* - Un 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. »

Article 41

Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1233-61 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71, lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou plusieurs entités économiques, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois, les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés, par suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert. » ;

2° Au troisième alinéa de l'article L. 1233-24-2, après le mot : « entreprise », sont insérés les mots : « , en particulier, les conditions dans lesquelles cette procédure peut être aménagée en cas de projet de transfert d'une ou plusieurs entités économiques, prévu à l'article L. 1233-61 nécessaire pour limiter le nombre de suppressions d'emplois » ;

3° L'article L. 1233-57-19 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque la procédure est aménagée en application de l'article L. 1233-24-2 pour favoriser un projet de transfert d'une ou plusieurs entités économiques, comme cela est prévu à l'article L. 1233-61, l'employeur consulte le comité d'entreprise sur l'offre de reprise dans le délai fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-2. » ;

4° Après le 1° de l'article L. 1233-62, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« *1°* bis Des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ; ».

II. - Le présent article est applicable aux licenciements économiques engagés postérieurement à la date de promulgation de la présente loi.

Pour l'application de l'alinéa précédent, la procédure de licenciement est considérée comme engagée soit à compter de la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable mentionnée à l'article L. 1233-11 du code du travail, soit à compter la date d'envoi de la convocation à la première réunion des délégués du personnel ou du comité d'entreprise mentionnée respectivement aux articles L. 1233-29 et L. 1233-30 du même code.

Article 42

La sous-section 5 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 1233-85 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, le chiffre : « six » est remplacé par le chiffre : « huit » et les mots : « prévue à l'article L. 1233-46 » sont remplacés par les mots : « prévue aux articles L. 1233-19 et L. 1233-46 » ;

b) Au deuxième alinéa, après les mots : « ou prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'entreprise », sont insérés les mots : « ou prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'État et l'entreprise. Les modalités de ce document sont définies par décret » ;

2° Après l'article L. 1233-90, il est rétabli un article L. 1233-90-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1233-90-1.* - Une convention-cadre nationale de revitalisation peut être conclue entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, lorsque les suppressions d'emplois concernent au moins trois départements.

« Il est tenu compte, pour la détermination du montant de la contribution mentionnée à l'article L. 1233-86, du nombre total des emplois supprimés.

« La convention-cadre est signée dans un délai de huit mois à compter de la notification du projet de licenciement mentionnée à l'article L. 1233-46. »

« Elle donne lieu dans les quatre mois suivants sa signature à une ou plusieurs conventions locales conclues entre le représentant de l'État et l'entreprise. Ces conventions s'inscrivent en cohérence avec le contenu de la convention-cadre nationale. »

Article 43

Le V de l'article 28 de la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Les mots : « A compter du 1er janvier 2009 » sont remplacés par les mots : « A compter de la promulgation de la loi n° …… du …… », et les mots : « peuvent être » sont remplacés par les mots : « sont » ;

b) Les mots : « et d'un contrat d'avenir, » sont supprimés ;

c) Il est complété par les mots : « , ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats d'accompagnement dans l'emploi conclus sur le fondement de l'article L. 5134-20 du code du travail, dont le taux est fixé par décret » ;

2° Au troisième alinéa, les mots : « du deuxième alinéa » sont remplacés par les mots : « des premier et deuxième alinéas ».

TITRE V
MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Article 44

I. - Le titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1225-11 est ainsi modifié :

a) Après le 4°, il est inséré un 4° *bis* ainsi rédigé :

« *4° bis* L. 1226-10, relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ; »

b) Au 5°, les mots : « L. 4624-1, relatif » sont remplacés par les mots : « L. 4624-3 et L. 4624-4, relatifs » ;

2° L'article L. 1225-15 est ainsi modifié :

a) Après le 2°, il est inséré un 2° *bis* ainsi rédigé :

« *2° bis* L. 1226-10, relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ; »

b) Au 3°, les mots : « L. 4624-1, relatif » sont remplacés par les mots : « L. 4624-3 et L. 4624-4, relatifs » ;

3° L'article L. 1226-2 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa :

- les mots : « , à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié » sont remplacés par les mots : « le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel » ;

- après les mots : « par le médecin du travail », sont insérés les mots : « , en application de l'article L. 4624-4, » ;

- les mots : « l'emploi » sont remplacés par les mots : « le poste » et le mot : « emploi » est remplacé par le mot : « poste » ;

b) Au deuxième alinéa, après les mots : « prend en compte », sont insérés les mots : « , après avis des délégués du personnel, » et les mots : « l'aptitude » sont remplacés par les mots : « la capacité » ;

c) Le deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. » ;

d) Au dernier alinéa, la première occurrence des mots : « L'emploi » est remplacée par les mots : « Le poste », la seconde occurrence des mots : « l'emploi » est remplacée par le mot : « celui » et les mots : « telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail » sont remplacés par les mots : « d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de postes existants, ou d'aménagement du temps de travail » ;

4° Après l'article L. 1226-2, il est inséré un article L. 1226-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1226-2-1.* - Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre poste au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

« L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un poste dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié du poste proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail 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.

« L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, un poste prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

« S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III. » ;

5° Au premier alinéa de l'article L. 1226-4-1, la référence : « L. 1226-4 » est remplacée par la référence : « L. 1226-2-1 » ;

6° Le premier alinéa de l'article L. 1226-8 est ainsi modifié :

a) Les mots : « Lorsque, à » sont remplacés par le mot : « A » et les mots : « est déclaré apte par le médecin du travail, il » sont supprimés ;

b) L'alinéa est complété par les mots : « , sauf dans les situations mentionnées à l'article L. 1226-10 » ;

7° L’article L. 1226-10 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa :

- les mots : « , à l’issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié » sont remplacés par les mots : « le salarié victime d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle » ;

- après les mots : « médecin du travail », sont insérés les mots : « , en application de l’article L. 4624-4, » ;

- les mots : « l’emploi » sont remplacés par les mots : « le poste » et le mot : « emploi » est remplacé par le mot : « poste » ;

b) Au deuxième alinéa :

- les mots : « l’aptitude » sont remplacés par les mots : « la capacité » ;

- les mots : « destinée à lui proposer » sont remplacés par les mots : « le préparant à occuper » ;

c) Au dernier alinéa, la première occurrence des mots : « L’emploi » est remplacée par les mots : « Le poste », la seconde occurrence des mots « l’emploi » est remplacée par le mot : « celui » et les mots : « telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail » sont remplacés par les mots : « d’aménagement, d’adaptation ou de transformation de postes existants, ou d’aménagement du temps de travail » ;

8° L’article L. 1226-12 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, le mot : « emploi » est remplacé par le mot : « poste » ;

b) Au deuxième alinéa :

- le mot : « emploi » est remplacé par le mot : « poste » ;

- les mots : « de l’emploi » sont remplacés par les mots : « du poste » ;

- à la fin de la première phrase sont ajoutés les mots : « , soit de la mention expresse dans l’avis du médecin du travail 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 » ;

- la dernière phrase est supprimée ;

c) Il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« L’obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque 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. » ;

9° L’article L. 1226-15 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « déclaré apte » sont supprimés ;

b) Au dernier alinéa, le mot : « troisième » est remplacé par le mot : « quatrième » ;

10° L’article L. 1226-20 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, le mot : « troisième » est remplacée par le mot : « quatrième » ;

b) Au deuxième alinéa, après les mots : « dans ces conditions », sont insérés les mots : « ou si l’avis du médecin du travail mentionne expressément 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 » ;

11° Au premier alinéa de l’article L. 1226-21, les mots : « est déclaré apte » sont remplacés par les mots : « n’est pas déclaré inapte ».

II. - Le titre II du livre VI de la quatrième partie du même code est ainsi modifié :

1° A l’article L. 4622-3, les mots : « ainsi que toute atteinte à la sécurité des tiers » sont remplacés par les mots : « ainsi que tout risque manifeste d’atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l’environnement immédiat de travail » ;

2° A l’article L. 4624-2, qui devient l’article L. 4624-8, les mots : « de l’article L. 4624-1 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 4624-3 et L. 4624-4 » ;

3° L’article L. 4624-3 devient l’article L. 4624-9 ;

4° L’article L. 4624-4 est abrogé ;

5° L’article L. 4624-5 devient l’article L. 4624-10 et il est complété par les mots : « , notamment les modalités du suivi individuel prévu à l’article L. 4624-1, les modalités d’identification des travailleurs mentionnés à l’article L. 4624-2 et les modalités du suivi individuel renforcé dont ils bénéficient » ;

6° L’article L. 4624-1 est remplacé par les articles L. 4624-1 à L. 4624-7 ainsi rédigés :

« *Art. L. 4624-1.* - Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l’état de santé des travailleurs prévue à l’article L. 4622-2, d’un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l’autorité de celui-ci, par les autres professionnels de santé membres de l’équipe pluridisciplinaire mentionnée à l’article L. 4622-8 qu’il anime et coordonne, notamment le collaborateur médecin visé à l’article L. 4623-1 et l’infirmier.

« Ce suivi comprend une visite d’information et de prévention effectuée après l’embauche par l’un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa, dans un délai fixé par décret en Conseil d’État.

« Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

« *Art. L. 4624-2.* - I. - 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 bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

« II. - L'examen médical d'aptitude permet 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. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

« *Art. L. 4624-3.* - Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, 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.

« *Art. L. 4624-4.* - Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate 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, déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

« *Art. L. 4624-5.* - Pour l'application des articles L. 4624-3 et L. 4624-4, le médecin du travail reçoit le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications, ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

« Le médecin du travail peut 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.

« *Art. L. 4624-6.* - L'employeur est tenu de prendre en considération 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. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

« *Art. L. 4624-7.* - I. - En cas de contestation du salarié ou de l'employeur portant sur 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, l'employeur ou le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'auteur de la saisine en informe le médecin du travail.

« II. - Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8, sans que puissent lui être opposées les dispositions de l'article 226-13 du code pénal. L'avis du médecin-expert se substitue à celui du médecin du travail. » ;

6° Après l'article L. 4625-1, il est inséré un article L. 4625-1-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 4625-1-1*. - Un décret en Conseil d'État prévoit les adaptations des règles définies aux articles L. 4624-1 et L. 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée.

« Ces adaptations leur garantissent un suivi médical individuel d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en contrat à durée indéterminée.

« Ce décret en Conseil d'État prévoit les modalités d'information de l'employeur sur la suivi médical individuel de son salarié. » ;

7° Le dernier alinéa de l'article L. 717-2 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

a) La référence : « L. 4624-1 » est remplacée par les références : « L. 4624-1 à L. 4624-9 » ;

b) Après les mots : « L. 4622-16 du code du travail », sont insérés les mots : « , ainsi que les adaptations des règles définies aux articles L. 4624-1 et L. 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée et les modalités d'information de l'employeur sur le suivi médical individuel de son salarié ».

III. - Les dispositions du présent article entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour leur application et, au plus tard, le 1er janvier 2017.

TITRE VI
RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DETACHEMENT ILLEGAL

Article 45

Le titre VI du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1262-4-1 est ainsi modifié :

a) Au début du premier alinéa, il est ajouté un : « I » ;

b) Après le deuxième alinéa, sont insérées les dispositions suivantes :

« Les conditions dans lesquelles le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de transmettre, par voie dématérialisée, la déclaration mentionnée à l'alinéa précédent sont fixées par décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

« II. - Le maître d'ouvrage vérifie, avant le début du détachement, que chacun des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants qu'il agrée en application de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 et qui détachent des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2, s'est acquitté de l'obligation mentionnée au I de l'article L. 1262-2-1. » ;

2° Après l'article L. 1262-4-3, il est inséré un article L. 1262-4-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1262-4-4.* - Lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail.

« Cette déclaration est effectuée, dans un délai et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État par :

« 1° L'employeur lorsque le salarié est détaché selon les modalités mentionnées au 3° de l'article L. 1262-1 ;

« 2° Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage cocontractant d'un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 1262-1 ou à l'article L. 1262-2. » ;

3° A l'article L. 1264-1, après la référence : « L. 1262-2-1 », sont insérés les mots : « , à l'article L. 1262-4-4 » ;

4° L'article L. 1264-2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 1264-2.* - I. - Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 1264-3 :

« 1° En cas de méconnaissance d'une des obligations mentionnées au I de l'article L. 1262-4-1, lorsque son cocontractant n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'article L. 1262-2-1 ;

« 2° En cas de méconnaissance de l'obligation mentionnée à l'article L. 1262-4-4.

« II. - La méconnaissance par le maître d'ouvrage de l'obligation mentionnée au II de l'article L. 1262-4-1 est passible d'une amende administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 1264-3, lorsque l'un des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants n'a pas rempli l'obligation lui incombant en application du I de l'article L. 1262-2-1. »

Article 46

A la section 2 du chapitre II du titre VI du livre II de la première partie du code du travail, il est inséré, après l'article L. 1262-4-4 créé par la présente loi, un article L. 1262-4-5 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1262-4-5.* - Tout employeur établi hors de France qui détache un salarié sur le territoire national est assujetti à une contribution destinée à couvrir les coûts de mise en place et de fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle mentionné à l'article L. 1262-2-2, ainsi que les coûts de traitement des données issues de ce système. Le fait générateur est constitué par le détachement d'un salarié.

« Le montant forfaitaire de cette contribution, qui ne peut excéder cinquante euros par salarié, est fixé par décret en Conseil d'État.

« La contribution est recouvrée selon les modalités fixées aux articles 112 à 124 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique dans sa rédaction en vigueur à la date de publication de la loi n° ….. du …… . »

Article 47

Le chapitre III du titre VI du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Après l'article L. 1263-4, il est inséré un article L. 1263-4-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1263-4-1.* - L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné aux articles L. 8112-1 et L. 8112-5 ou l'agent de contrôle assimilé mentionné à l'article L. 8112-3 qui n'a pas reçu à l'issue du délai de quarante-huit heures suivant le début du détachement de déclaration de détachement mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 1262-4-1 peut saisir d'un rapport motivé l'autorité administrative compétente. Celle-ci peut ordonner, au regard de la gravité du manquement, par décision motivée, la suspension de la réalisation de la prestation de services pour une durée ne pouvant excéder un mois.

« L'autorité administrative met fin à la mesure dès réception de la déclaration de détachement par l'employeur, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, pour les salariés concernés.

« La sanction prévue au premier alinéa peut être cumulée avec l'amende administrative prévue aux articles L. 1264-1 et L. 1264-2.

« Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article. » ;

2° A l'article L. 1263-5, après les mots : « autorité administrative », sont insérés les mots : « en application des articles L. 1263-4 ou L. 1263-4-1 » ;

3° Le premier alinéa de l'article L. 1263-6 est ainsi modifié :

a) Après la référence : « L. 1263-4 », sont insérés les mots : « ou à l'article L. 1263-4-1 » ;

b) Après les mots : « ou L. 8112-5 », sont insérés les mots : « , ou d'un agent de contrôle assimilé mentionné à l'article L. 8112-3 » ;

4° A l'article L. 1263-3, après les mots : « ou L. 8112-5 », sont insérés les mots : « ou un agent de contrôle assimilé mentionné à l'article L. 8112-3 ».

Article 48

Après l'article L. 1264-3 du code du travail, il est inséré un article L. 1264-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1264-4.* - La sanction ou l'amende administrative pécuniaire notifiée par l'autorité compétente d'un autre État membre que la France et prononcée à l'encontre d'un prestataire de services établi en France à l'occasion d'un détachement de salariés dans les conditions mentionnées par la directive 96/71/CE, est constatée par l'État français en application de l'article 15 de la directive 2014/67/UE.

« La sanction ou l'amende est recouvrée selon les modalités fixées aux articles 112 à 124 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique dans sa rédaction en vigueur à la date de publication de la loi n° … du ….

« Les titres de perception sont émis par le ministre chargé du travail.

« L'action en recouvrement du comptable public se prescrit par cinq ans à compter de l'émission du titre de perception.

« Le produit de ces sanctions ou amendes est versé au budget général de l'État. »

Article 49

I. - L'article L. 1263-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 disposent d'un droit d'accès aux données issues des déclarations de détachements transmises à l'inspection du travail en application des articles L. 1262-2-1 et L. 1262-4-1 nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal. »

II. - L'article L. 8271-3 du même code est complété par alinéa ainsi rédigé :

« Les agents de contrôle mentionnés au premier alinéa qui exercent leur droit d'entrée dans les établissements dans les conditions mentionnées à l'article L. 8113-1 peuvent être accompagnés de ces interprètes assermentés. »

Article 50

I. - L’article L. 1263-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour l’application des dispositions du présent article, lorsque l’employeur établi hors de France détache des salariés sur le territoire national exerçant des activités relevant du code rural et de la pêche maritime, la référence à l’article L. 3132-2 du présent code est remplacé par la référence à l’article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime. »

II. - Au deuxième alinéa de l’article L. 4231-1 du même code, après les mots : « du présent code », sont insérés les mots : « ou le cas échéant de l’article L. 716-1 du code rural et de la pêche maritime ».

TITRE VII
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 51

I. - Pendant une durée de quatre ans à compter de la promulgation de la présente loi, le corps de l'inspection du travail est accessible, sans préjudice des voies d'accès prévues par le statut particulier de ce corps, par la voie d'un concours ouvert aux agents relevant du corps des contrôleurs du travail, dans la limite d'un contingent annuel. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'État.

II. - Le code du travail est ainsi modifié :

1° Au dernier alinéa du II de l’article L. 1233-30, au second alinéa de l’article L. 1253-6, à la fin du deuxième alinéa de l’article L. 2143-7, à l’article L. 2313-11, à la fin du second alinéa de l’article L. 2314-10, au dernier alinéa de l’article L. 2315-12, à l’article L. 2323-18, à l’article L. 2323-24, à la fin de la seconde phrase du premier alinéa et au second alinéa de l’article L. 2324-8, à la fin du dernier alinéa de l’article L.2324-12, au 4° de l’article L. 2326-5, au deuxième alinéa de l’article L. 2392-2, à la fin de la seconde phrase de l’article L. 3121-7, à la fin du second alinéa de l’article L. 3121-36, à l’article L. 3122-23, à la fin du dernier alinéa de l’article L. 3123-2, au 2° de l’article L. 3172-1, au second alinéa de l’article L. 4132-3, à la fin de la seconde phrase du second alinéa de l’article L. 4154-2, au premier alinéa de l’article L. 4526-1, au second alinéa des articles L. 4613-1 et L. 4614-8, à l’article L. 4614-11, à la première phrase du 3° de l’article L. 4616-2, au premier alinéa de l’article L. 4721-1, au second alinéa de l’article L. 4721-2, au premier alinéa de l’article L. 6225-4, à l’article L. 7413-3, à la fin du second alinéa de l’article L. 7421-2 et à l’article L. 7424-3, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l’inspection du travail mentionné à l’article L. 8112-1 » ;

2° Au second alinéa de l’article L. 2325-19, au premier alinéa de l’article L. 6361-5, au premier alinéa de l’article L. 6363-1, à l’article L. 7122-18, à la première phrase de l’article L. 7232-9, aux premier et dernier alinéas de l’article L. 8113-1, à l’article L. 8113-2, à l’article L. 8113-4, au premier alinéa de l’article L. 8113-5, à l’article L. 8271-14 et au premier alinéa de l’article L. 8271-17, les mots : « inspecteurs et contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l’inspection du travail mentionnés à l’article L. 8112-1 » ;

3° Au premier alinéa de l’article L. 3171-3 et à l’article L. 4612-7 les mots : « inspecteur ou du contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l’inspection du travail mentionné à l’article L. 8112-1 » ;

4° Aux articles L. 3221-9, L. 4711-3, L. 4744-7 et L. 5424-16, au second alinéa de l’article L. 5213-5, à l’article L. 8112-3, au premier alinéa de l’article L. 8113-3, au second alinéa de l’article L. 8113-8, au second alinéa de l’article L. 8123-1 et au dernier alinéa de l’article L. 8123-6, les mots : « inspecteurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l’inspection du travail mentionnés à l’article L. 8112-1 » ;

5° Au premier alinéa de l’article L. 4311-6 et au 1° de l’article L. 8271-1-2, les mots : « inspecteurs et les contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l’inspection du travail mentionnés à l’article L. 8112-1 » ;

6° À l’article L. 4721-4 et au premier alinéa de l’article L. 4721-5, les mots : « l’inspecteur et le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « les agents de contrôle de l’inspection du travail mentionné à l’article L. 8112-1 » ;

7° À la fin de l’article L. 8114-2, les mots : « inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l’inspection du travail mentionnés à l’article L. 8112-1 du présent code » ;

8° Au second alinéa de l’article L. 8271-19, les mots : « inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l’inspection du travail mentionnés à l’article L. 8112-1 » ;

9° A l’article L. 8223-1-1, les mots : « inspecteur ou le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l’inspection du travail mentionné à l’article L. 8112-1 » ;

10° Au premier alinéa de l’article L. 1263-3, au premier alinéa de l’article L. 1263-6 et au deuxième alinéa de l’article L. 8291-2, les mots : « aux articles L. 8112-1 ou L. 8112-5 » sont remplacés par les mots : « à l’article L. 8112-1 » ;

11° Au III de l’article L. 4624-3, les mots : « inspecteur ou au contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l’inspection du travail mentionné à l’article L. 8112-1 ».

III. - Le code des transports est ainsi modifié :

1° A l’article L. 1324-10, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l’inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

2° A l’article L. 5243-2-3, les mots : « inspecteurs et les contrôleurs » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l’inspection du travail mentionnés à l’article L. 8112-1 du code du travail » ;

3° Aux articles L. 5544-18 et L. 5544-31, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;

4° Le chapitre VIII du titre IV du livre V de la cinquième partie est ainsi modifié :

a) A l'article L. 5548-1, les mots : « l'inspecteur ou le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

b) A l'article L. 5548-2, les mots : « l'agent chargé de l'inspection du travail » sont remplacés par les mots : « l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

c) A l'article L. 5548-3, les mots : « inspecteurs et contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

d) A l'article L. 5548-4, les mots : « inspecteurs, contrôleurs » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

5° L'article L. 5641-1 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

- au début, les mots : « ses agents » sont remplacés par les mots : « Les agents de contrôle de l'inspection du travail » ;

- après le mot : « bord », sont insérés les mots : « des navires immatriculés au registre international français » ;

c) Au dernier alinéa, les mots : « inspecteurs et contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection ».

Article 52

I. - La section 4 du chapitre VI du titre II du livre V de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Aux articles L. 5426-8-1 et L. 5426-8-2, après les mots : « pour son propre compte », sont insérés les mots : « , pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, » ;

2° Aux articles L. 5426-8-1 et L. 5426-8-2, les mots : « l'institution prévue à l'article L. 5312-1 » sont remplacés par les mots : « Pôle emploi ».

II. - Après la section 1 du chapitre VI du titre II du livre V de la cinquième partie du même code, il est inséré une section 1 *bis* ainsi rédigée :

« Section 1 bis
« Périodes d'activités non déclarées

« *Art L. 5426-1-1.* - I. - Les périodes d'activité professionnelle d'une durée supérieure à trois jours consécutifs ou non au cours du même mois civil, non déclarées par le demandeur d'emploi à Pôle emploi au terme de ce mois, ne sont pas prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'allocation d'assurance. Les rémunérations correspondantes ne sont pas incluses dans le salaire de référence.

« II. - Lorsque l'application des dispositions du I fait obstacle à l'ouverture ou au rechargement des droits à l'allocation d'assurance, le demandeur d'emploi peut exercer un recours devant l'instance paritaire régionale de Pôle emploi mentionnée à l'article L. 5312-10. »