

# RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

## AVANT-PROJET DE LOI relatif à la sécurisation de l'emploi

### EXPOSÉ DES MOTIFS

L'accord conclu le 11 janvier 2013 entre partenaires sociaux démontre que la France peut se réformer par le dialogue. Après plusieurs décennies d'avancées positives mais partielles, d'échecs retentissants ou de renoncements, les principaux enjeux de notre marché du travail sont enfin -et justement- pris à bras le corps.

Cet accord plonge ses racines dans les constats partagés avec tous les partenaires sociaux lors de la grande Conférence Sociale de juillet 2012.

Le premier est l'urgence d'une mobilisation de tous pour développer l'emploi et lutter contre le chômage. Il s'inscrit dans le cap fixé par le Président de la République : « mobiliser les forces vives de notre pays vers des solutions nouvelles pour l'emploi ».

Le second porte la conviction que sont possibles des compromis dans lesquels ce que les uns gagnent n'est pas ce que les autres perdent. Si les divergences d'intérêts existent entre représentants des salariés et des employeurs, si leur confrontation est saine dans une démocratie sociale, la négociation sociale peut être -doit être- un moyen non de leur effacement mais de leur dépassement au bénéfice de tous.

Cette conviction et cette urgence ont guidé le « document d'orientation » du gouvernement pour cette négociation, acte politique qui engageait les partenaires sociaux à rechercher un accord « gagnant-gagnant », et engageait l'Etat dans la mise en œuvre des changements législatifs et réglementaires qui en découleraient.

Fruit de quatre mois d'une intense négociation à laquelle tous les partenaires sociaux ont contribué, l'accord qui inspire la présente loi incarne une ambition : trouver un équilibre global dans quatre grands domaines de changement nécessaire : la lutte contre la précarité du travail, l'anticipation des mutations économiques, la recherche de solutions collectives pour sauvegarder l'emploi, la nécessaire refonte des procédures de licenciements collectifs.

Cette approche globale, si elle est exigeante, a été un facteur de succès de la négociation : le changement, pour être cohérent et équilibré, se devait d'embrasser l'ensemble de ces dimensions.

Au terme de la négociation, conclu par un accord le 11 janvier 2013, c'est un nouvel acte politique qui doit concrétiser ce changement, et les droits nouveaux créés par l'accord : c'est l'objet du présent projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi.

Renforcer la sécurité de l'emploi est le défi de notre société, au niveau de chaque salarié dans son parcours professionnel comme au niveau collectif de l'entreprise. La sécurisation de l'emploi passe par trois objectifs, qui sont parfois vus comme divergents mais que la négociation a su articuler :

- la protection et l'accompagnement des salariés, prioritairement de ceux qui voient leur emploi menacé, ou subissent une forte précarité ;
- les capacités d'adaptation dans les entreprises pour développer ou préserver l'activité et l'emploi, et d'abord sa capacité d'anticipation, face aux mutations qui s'accroissent dans un contexte de concurrence internationale renforcée ;
- l'affirmation du dialogue social avec un rôle accru des salariés et de leurs représentants, tant dans les actions d'anticipation que d'adaptation lorsque la situation de l'entreprise est objectivement difficile.

Le présent projet de loi donne sa traduction concrète à cette articulation. Son sens n'est pas un « échange » entre « flexibilité pour les entreprises » et « sécurité pour les salariés » ou à l'inverse « flexibilité pour les salariés » et « sécurité pour les entreprises », il est l'affirmation d'un nouvel équilibre où l'un et l'autre des acteurs gagne en sécurité sans perdre en capacité d'adaptation et de mobilité. C'est l'enjeu central : mieux anticiper, pouvoir s'adapter plus tôt, plus rapidement, dans la sécurité juridique, mais le faire de façon négociée, pour préserver l'emploi et au moyens de nouveaux droits pour le salarié, droits individuels et droits collectifs. C'est ainsi que notre compétitivité se renforce en même temps que chacun devient moins vulnérable, dans le fil du combat historique pour l'amélioration du sort des travailleurs.

C'est ce que veut dire la « sécurisation de l'emploi ».

L'équilibre de l'accord et les engagements des signataires sont pleinement respectés par le présent projet de loi, ainsi que le gouvernement s'y était engagé. C'est une condition du respect du dialogue social, sans laquelle chacun sait qu'aucun accord d'envergure ne pourrait demain voir le jour. L'expérience des dernières années a montré que le manque de respect des partenaires sociaux représentatifs -et plus largement des corps intermédiaires- était un affaiblissement pour notre pays : la force des engagements d'un accord national interprofessionnel vient non seulement inspirer mais surtout redoubler la force et la portée de la loi dans les entreprises, son appropriation par les acteurs sociaux.

Les organisations non signataires ont apporté, même si elles ne se reconnaissent pas dans le texte final de l'accord du 11 janvier, leur contribution à la négociation et à l'élaboration de l'accord. Toutes les organisations ont été associées à la préparation du projet de loi dans un double esprit :

- loyauté envers l'accord et les signataires
- transparence et écoute vis-à-vis de tous

Le projet de loi, sur les points où l'accord du 11 janvier était ambigu, imprécis ou incomplet, voire comportait des contradictions, a retenu des options claires. Le gouvernement a opéré des choix, en écoutant les partenaires sociaux bien sûr mais aussi, en l'absence de convergence, en retenant l'option qui lui a paru la plus juste, la plus efficace au regard des objectifs du projet de loi -sécuriser l'emploi et les parcours professionnels- et la plus conforme à l'intérêt général. C'est ainsi qu'ont été levées les ambiguïtés sur la couverture complémentaire santé

de tous les salariés, introduites les modalités de désignation des représentants des salariés dans les conseils d'administration, ou encore précisées les conditions d'homologation des PSE par l'administration en cas de licenciements économiques collectifs.

Les dispositions du projet de loi forment ainsi un ensemble cohérent et opérationnel :

- pour sécuriser les parcours professionnels grâce à des droits nouveaux qui profitent à tous les salariés, en particulier aux plus précaires
- pour mieux anticiper et de partager l'information au sein des entreprises, et renforcer la capacité des représentants des salariés à intervenir sur la stratégie de l'entreprise ;
- pour infléchir les pratiques conduisant à une précarité croissante de nombreux salariés, et mieux encadrer le travail a temps partiel ;
- pour développer la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, son articulation avec le plan de formation et la mobilité interne
- pour améliorer les outils permettant aux entreprises de faire face aux aléas conjoncturels sans préjudice pour l'emploi et l'activité, en favorisant les solutions négociées alternatives aux suppressions d'emplois, avec les garanties nécessaires pour les salariés ;
- pour renforcer l'encadrement et sécuriser tant pour les salariés que pour les entreprises les procédures de licenciements collectifs, avec un rôle majeur des représentants des salariés dans la négociation et de l'Etat dans un rôle de garant qu'il n'avait plus dans ce domaine depuis la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en 1986.

\*

Si la plupart des engagements de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 appellent une modification de la loi pour s'appliquer –objets du présent projet de loi – certaines seront mises en œuvre sans modification de la loi. Peuvent être cités à ce titre :

- l'article 6 sur le congé individuel formation des CDD qui donnera lieu à des dispositions réglementaires ;
- l'article 9 sur la préparation opérationnelle à l'emploi qui aura des suites opérationnelles par conventionnement avec Pôle Emploi ;
- l'article 10 sur l'accès au logement qui se traduira par la mobilisation par les partenaires sociaux d'action logement pour faciliter l'accès notamment des jeunes et salariés précaires au logement ;
- l'article 24 sur la sécurité juridique des relations de travail, pour lequel les pouvoirs publics apporteront le concours que les partenaires sociaux pourraient souhaiter leur demander en cas de mise en place d'un groupe de travail dédié.

\*

Le présent projet de loi est divisé en quatre chapitres. Outre un chapitre final portant sur des dispositions diverses, trois chapitres majeurs traduisent l'ambition portée par ce texte :

- un chapitre 1<sup>er</sup> intitulé « Créer de nouveaux droits pour les salariés »

- un chapitre 2 visant à « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi »
- un chapitre 3 destiné à « Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques, pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques »

\*

Le **chapitre 1<sup>er</sup>** comprend deux sections, détaillant l'une de nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours des salariés, l'autre de nouveaux droits collectifs pour améliorer leur participation et leur information sur la stratégie économique de l'entreprise.

Au sein de la section 1, **l'article 1<sup>er</sup>** prévoit à la fois la généralisation de la couverture complémentaire collective « santé » pour les salariés et l'amélioration de la portabilité des couvertures « santé » et « prévoyance » des demandeurs d'emploi. Cet article traduit les articles 1 et 2 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

L'article 1<sup>er</sup> précise tout d'abord dans quel calendrier et selon quelles modalités les branches puis les entreprises sont appelées à négocier et à mettre en place un dispositif généralisé de couverture complémentaire santé.

D'ici au 1<sup>er</sup> juin 2013, les branches professionnelles non couvertes devront lancer des négociations sur ce point. La négociation portera principalement sur la définition du contenu et du niveau des garanties accordées ainsi que la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés, ainsi que sur les modalités de choix du ou des organismes assurant la couverture complémentaire. À défaut d'accord de branche signé avant 1<sup>er</sup> juillet 2014, ce sera au tour des entreprises de négocier sur ces sujets.

En tout état de cause, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une couverture santé collective, de qualité au moins égale au socle minimal qui sera fixé par décret en déclinant l'ANI et qui sera en tout état de cause conforme à la définition des contrats solidaires et responsables. Ces dispositions s'appliqueront sans préjudice de l'article 11 de la loi Evin du 31 décembre 1989 qui laisse une liberté de choix au salarié en cas de décision unilatérale de l'employeur.

L'article 1<sup>er</sup> modifie également l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale pour préciser que dans le cas où une branche choisirait d'identifier un ou plusieurs organismes, sous la forme d'une désignation s'imposant à ses entreprises ou d'une recommandation, elle devra recourir à une mise en concurrence préalable dans des conditions de transparence qui seront précisées par décret.

L'article 1<sup>er</sup> crée un article L. 911-8 qui introduit dans le code de la sécurité sociale la portabilité des couvertures santé et prévoyance pour les salariés devenant demandeurs d'emploi, portabilité en œuvre depuis un précédent accord national interprofessionnel de janvier 2008, mais qui est ici étendue à 12 mois. Cette extension sera effective dans les branches et entreprises dans un délai d'un an pour la couverture santé et de deux ans pour la couverture prévoyance.

**L'article 2** prévoit la création d'un compte personnel de formation et d'un conseil en évolution professionnelle, conformément aux articles 5 et 16 de l'accord national interprofessionnel.

Le principe de la création du compte personnel de formation est posé à l'article L. 6111-1 du code du travail, à la suite des grands objectifs du système de formation professionnelle. Les concertations prévues par l'accord national interprofessionnel, associant les partenaires sociaux, les régions et l'Etat, ainsi que les travaux en cours au sein du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, permettront d'en préciser rapidement les modalités de mise en œuvre.

Le conseil en évolution professionnelle, dont doit pouvoir bénéficier tout salarié, a vocation à se mettre en œuvre localement dans le cadre du service public d'orientation. Il permettra au salarié d'être mieux informé sur ses droits et ses possibilités de développement et de valoriser ses compétences et d'être ainsi orienté dans la poursuite de son parcours professionnel.

**L'article 3**, déclinant l'article 7 de l'accord national interprofessionnel, crée une période de mobilité externe sécurisée dans les entreprises de plus de 300 salariés.

La période de mobilité est ouverte à tout salarié souhaitant développer ses compétences et justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans. Elle est subordonnée à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail indiquant l'objet, la durée et la date d'effet de la période de mobilité ainsi que le délai de prévenance au cours duquel le salarié doit indiquer s'il souhaite ou non revenir dans son entreprise d'origine. L'avenant aura également à préciser les cas de figure et les modalités d'un retour anticipé du salarié

Au terme de la période prévue par l'avenant et sauf s'il exprime une volonté contraire, le salarié retrouve dans l'entreprise d'origine son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

S'il choisit expressément de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu par une démission.

Dans le cadre de la section 2 sur les nouveaux droits collectifs, **l'article 4** porte sur l'amélioration de l'information et des procédures de consultation des institutions représentatives du personnel, transcrivant l'article 12 de l'accord du 11 janvier

L'article 4 crée ainsi :

- 1) une nouvelle consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à la sous-traitance, à l'intérim et à des contrats temporaires ;
- 2) une ambitieuse modalité de partage avec les représentants des salariés de l'information stratégique de l'entreprise dans les domaines économiques et sociaux, à travers la mise en place d'une base de données unique regroupant de manière à la fois actualisée et prospective toutes les données utiles.
- 3) un nouveau droit de recours à l'expertise, pour appuyer le comité d'entreprise dans l'exploitation de ces données stratégiques et dans l'appréciation des enjeux économiques et sociaux des orientations stratégiques de l'entreprise.

L'article 4 pose également, dans le contexte de cette information améliorée, le cadre temporel des consultations des IRP et du recours à l'expertise. Les délais afférents pour tout ou partie des procédures concernées pourront, s'ils ne sont pas fixés par la loi, l'être par accord dans l'entreprise ou, à défaut par un décret en Conseil d'Etat. Lorsque pour une procédure ou un cas de recours à l'expertise donné un délai aura été prévu, à son expiration, le comité d'entreprise sera réputé avoir été consulté. Le juge des référés pourra être saisi si les informations nécessaires ne sont pas fournies par l'employeur et il pourra prolonger le délai en cas de difficultés particulières en la matière.

L'article 4 prévoit par ailleurs une mesure de simplification et d'amplification du rôle des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises comptant plusieurs CHSCT concernés par un même projet : une instance unique de coordination des CHSCT pourra alors être mise en place et rendre un avis à la fois plus rapide et ayant davantage de force.

Enfin, l'article 4, en lien avec la création de la base de données unique qui comprendra des informations sur les aides et crédits d'impôt reçus par l'entreprise et en lien avec la consultation sur les orientations stratégiques, précise la procédure permettant au comité d'entreprise d'être informé et consulté sur l'utilisation par l'entreprise du crédit d'impôt en faveur de la compétitivité et de l'emploi. Cette procédure s'appliquera aussi dans les entreprises sans comité d'entreprise où les délégués du personnel jouent ce rôle.

**L'article 5** complète cette meilleure association et information des salariés à la stratégie de l'entreprise, en prévoyant la participation aux conseils d'administration (ou de surveillance) des grandes entreprises de représentants des salariés avec voix délibérative, conformément à l'article 13 de l'accord du 11 janvier.

Il précise le champ des entreprises concernées, dont les effectifs totaux sont au moins égaux à 10 000 salariés appréciés à l'échelle mondiale ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France. Les entreprises disposeront de 26 mois pour mettre en place une telle représentation. Le nombre de représentants des salariés sera égal à deux dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et à un dans les autres cas.

L'article 5 précise par ailleurs les principes de désignation de ces administrateurs salariés. Modifiant les statuts de l'entreprise, ces modalités devront avoir été approuvées par l'assemblée générale des actionnaires. La proposition qui lui sera soumise devra obligatoirement s'inscrire dans l'une des quatre modalités prévues par la loi : l'élection par les salariés du périmètre considéré sur le territoire français, la désignation par l'institution représentative du personnel la plus élevée du même périmètre, la désignation par l'organisation ou les deux organisations arrivées en tête des élections professionnelles sur le même périmètre, ou enfin la désignation par le comité d'entreprise européen pour l'un des deux représentants et l'une des trois précédentes modalités pour l'autre. A défaut de choix dans le délai fixé, c'est le régime de l'élection qui s'appliquera.

\*

Le **chapitre II**, qui vise à « lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », comprend trois articles, sur l'accompagnement et l'indemnisation des demandeurs d'emploi anciens salariés précaires, sur la modulation des cotisations des contrats précaires et sur le temps partiel.

**L'article 6** décline tout d'abord l'article 3 de l'accord national interprofessionnel, par lequel « *les parties signataires conviennent de la mise en place d'un dispositif de droits rechargeables dans le cadre du régime d'assurance chômage* ». Il s'agit, par ce dispositif, d'améliorer les droits à indemnisation des salariés, notamment des salariés précaires alternant de petites périodes d'emploi et de courtes périodes d'indemnisation. Les droits rechargeables visent en effet à ne pas pénaliser les chômeurs qui retrouvent un emploi puis reviennent au chômage, en leur permettant de conserver des droits à indemnisation non consommés lors de la première période de chômage, puis de les cumuler en tout ou partie avec les nouveaux droits acquis.

Les paramètres de ces droits rechargeables seront déterminés dans la future convention assurance chômage à négocier courant 2013 pour une mise en œuvre effective début 2014. L'article 6 en pose le principe et les bases juridiques.

L'article 6 vise également à améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi en transposant l'article 8 de l'accord du 11 janvier qui prévoit la création d'une aide versée au 7<sup>ème</sup> mois d'accompagnement pour les bénéficiaires expérimentaux du contrat de sécurisation professionnelle engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance-chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée.

A titre expérimental, le contrat de sécurisation professionnelle avait en effet été ouvert aux salariés en fins de CDD, d'intérim et de chantiers par un accord du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Les premiers mois de mise en œuvre de ce dispositif ont montré que certains bénéficiaires potentiels renoncent à rentrer dans le dispositif ou à s'engager dans une formation qualifiante, dans la mesure où ils ne disposent pas de suffisamment de droits à l'assurance-chômage pour les accompagner jusqu'au terme de la formation choisie. C'est à ce titre que l'article 6 prévoit qu'outre des modalités d'accompagnement spécifiques, les bénéficiaires de ce dispositif expérimental pourront bénéficier d'incitations financières.

**L'article 7** pose les bases de la modulation des cotisations au régime d'assurance chômage pour lutter contre la précarité, et favoriser l'embauche en CDI. Les partenaires sociaux ont prévu à l'article 4 de leur accord que les contributions des employeurs seraient renchériées pour les contrats à durée déterminée de courte durée, qui expliquent la majeure partie de l'augmentation de la part des embauches en CDD ces dix dernières années.

Ce principe trouve une première concrétisation dans l'accord du 11 janvier, qui prévoit qu'une sur-cotisation employeur pour les contrats courts s'appliquera au 1er juillet 2013, mise en place par un avenant à l'actuelle convention. Cette sur-cotisation, s'ajoutant aux 4 points de cotisation actuels, atteindra 3 points pour les CDD de moins d'un mois, 1,5 point pour les CDD compris entre 1 et 3 mois et 0,5 point pour les CDD d'usage de moins de 3 mois.

Dans cette logique de modulation, les partenaires sociaux ont décidé d'inciter à recourir à des embauches en CDI en supprimant toute contribution employeur pendant 4 mois pour

l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans (dès lors que le CDI se poursuit après la période d'essai), 3 mois dans les entreprises de 50 salariés et plus.

L'article 7 permet donc aux conventions d'assurance chômage de prévoir des majorations et minorations de cotisations différenciées en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise.

**L'article 8** réforme la réglementation du travail à temps partiel afin d'améliorer la situation des salariés dont la durée de travail est inférieure à un temps complet.

Il crée une obligation de négocier dans les branches professionnelles qui recourent structurellement au temps partiel, afin de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans l'organisation des modalités d'exercice du temps partiel.

Le projet de texte instaure un « noyau dur » en matière d'encadrement du temps partiel via l'instauration d'une durée minimale hebdomadaire de vingt-quatre heures et d'une rémunération majorée de toutes les heures complémentaires, de 10% minimum dès la première heure, garantissant ainsi aux salariés une durée de travail plus importante à même de leur assurer un accès aux droits sociaux et une augmentation de leur rémunération.

Hormis pour les salariés du particulier employeur et pour les jeunes de moins de vingt-six ans poursuivant leurs études, il ne sera possible de déroger à cette durée minimale par accord de branche ou à la demande écrite et motivée du salarié, qu'au travers de la mise en œuvre d'une répartition des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes afin notamment de permettre de cumuler plusieurs emplois et d'ainsi atteindre une durée de travail plus importante.

Un accord collectif de branche pourra, en apportant d'autres contreparties, apporter un certain nombre de dérogations sur le temps de travail et sur la majoration des heures complémentaires, sans pouvoir remettre en cause leur majoration dès la première heure ni prévoir une majoration inférieure à 10%.

Enfin, dans un souci d'offrir la possibilité aux salariés à temps partiel d'augmenter leur temps de travail, tout en permettant à l'employeur d'adapter son organisation en fonction de l'activité, le projet de loi prévoit la création d'un dispositif encadré de complément d'heures. Celui-ci offre la possibilité, par accord de branche étendu, d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés par avenant au contrat.

\*

Le **chapitre III**, qui vise à « favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques, pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques », comprend trois sections.

La **première section** porte sur la gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences.

**L'article 9** porte sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), en déclinaison de l'article 14 de l'ANI, et vise à en prévoir et améliorer les articulations avec plusieurs exercices :



- avec la nouvelle consultation sur les orientations stratégiques créée à l'article 4 du présent projet de loi ;
- avec la négociation sur la mobilité interne créée à l'article 10 ;
- avec la politique de formation professionnelle au sein de l'entreprise et en particulier avec le plan de formation qui s'inscrira dans le cadre des orientations triennales négociées dans l'entreprise ;
- avec la politique de lutte contre la précarité, en inscrivant dans la négociation GPEC les perspectives de recours aux différentes formes de contrat de travail.

L'article 9 ouvre aussi la voie à une meilleure articulation des orientations stratégiques et de la GPEC d'une entreprise avec celles de ses entreprises sous-traitantes, qui manquent souvent de perspectives sur l'évolution nécessaire de leurs métiers et de leurs compétences.

**L'article 10**, déclinant l'article 15 de l'accord du 11 janvier, vise à faire de la mobilité interne dans l'entreprise un instrument négocié et articulé avec la GPEC pour mettre en place des mesures collectives d'organisation du travail et d'évolution des salariés, en dehors de tout projet de licenciement. La mobilité interne se caractérise par un changement de poste et/ou de lieu de travail au sein de la même entreprise.

Le projet prévoit que l'organisation collective de cette mobilité doit faire l'objet d'une négociation collective triennale, négociation qui constituerait un volet spécifique de la négociation GPEC lorsque celle-ci existe.

L'accord qui en résultera devra notamment intégrer des mesures d'accompagnement à la mobilité, des limites géographiques à la mobilité et des mesures visant à permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les mobilités envisagées ne peuvent en aucun cas entraîner une diminution du niveau de rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle. Si néanmoins un salarié refuse l'application d'un accord de mobilité interne à son contrat de travail, son licenciement pour motif personnel ouvre droit à des mesures de reclassement que doit prévoir l'accord.

La **deuxième section** vise à renforcer les outils permettant de maintenir l'emploi dans l'entreprise dans une conjoncture difficile, par une refonte du dispositif de chômage partiel (ou activité partielle) d'une part, par la création des accords de maintien de l'emploi, d'autre part.

**L'article 11**, reprenant les principes fixés par l'article 19 de l'accord du 11 janvier, pose les bases d'un nouveau régime d'activité partielle, fusionnant et simplifiant les régimes antérieurs de chômage partiel, notamment l'allocation spécifique et l'allocation pour activité partielle de longue durée.

Les entreprises qui se trouveront en activité partielle dans le cadre de ce nouveau dispositif bénéficieront d'une allocation financée à la fois par l'Etat et l'Unedic. Les paramètres, les contreparties s'imposant aux entreprises et le taux de remplacement pour les salariés seront fixés dans les textes d'application, à la fois un décret en Conseil d'Etat et une convention financière entre l'Etat et l'Unedic.

L'article 11 prévoit également le principe selon lequel l'activité partielle est compatible avec le suivi d'activités de formation.

**L'article 12** crée une nouvelle catégorie d'accords d'entreprise, les accords de maintien dans l'emploi, afin de permettre aux partenaires, dans les entreprises qui font face à de graves difficultés conjoncturelles, d'aménager temporairement, dans le respect de l'ordre public social, l'équilibre global temps de travail / salaire / emploi. Les accords de maintien dans l'emploi, prévus par l'article 18 de l'accord du 11 janvier, constituent donc un outil supplémentaire à la disposition des partenaires sociaux dans les entreprises, en sus des dispositifs tels que le chômage partiel, pour éviter les licenciements en cas de dégradation de la conjoncture économique.

Le projet de loi encadre précisément les conditions de recours à ces accords. Si les entreprises peuvent déjà aujourd'hui conclure des accords aménageant la durée du travail et ajuster à la baisse la rémunération des salariés en cas de difficulté économique, il n'existait pas à ce jour de dispositions de nature législative ou réglementaire encadrant le recours à ce type d'accords.

Le projet de loi prévoit des garanties importantes pour les salariés :

- un accord majoritaire à 50% sera nécessaire, pour assurer la forte légitimité de l'accord ;
- la durée de l'accord est strictement limitée : il ne pourra excéder deux ans maximum ;
- l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique pendant la durée de l'accord ;
- un accord de maintien dans l'emploi ne peut avoir pour effet de diminuer les salaires des salariés compris entre 1 et 1,2 SMIC ;
- les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires devront participer aux efforts demandés aux salariés, dans un souci d'équité entre les différents acteurs ;
- si un employeur ne respecte pas les engagements de maintien dans l'emploi, il devra verser des dommages et intérêts aux salariés lésés, selon des modalités fixées dans l'accord ;
- en cas de rupture du contrat de travail, notamment à la suite d'une décision judiciaire de suspendre les effets de l'accord, le calcul des droits des salariés se fait sur la base du salaire perçu avant la conclusion de l'accord ou sur la base du salaire perçu au moment de la rupture du contrat de travail, en fonction de ce qui est le plus avantageux pour le salarié.

Le projet de texte prévoit que l'accord individuel du salarié est nécessaire pour que l'accord de maintien dans l'emploi lui soit applicable. Si le salarié accepte, les éléments du contrat de travail qui seraient contraires à l'accord sont suspendus pendant la durée de celui-ci. Si le salarié refuse, la rupture du contrat de travail s'analyse comme un licenciement individuel pour motif économique et il bénéficiera d'un accompagnement spécifique à ce titre.

La **troisième section** est consacrée à l'encadrement des licenciements économiques et à la création d'une obligation de recherche d'un repreneur lors de la fermeture d'un établissement.

**L'article 13**, qui traduit les orientations fixées par l'article 20 de l'accord du 11 janvier, procède une refonte profonde des procédures de licenciements collectifs.

Il prévoit que plus aucune procédure de licenciement collectif ne pourra aboutir si elle n'a pas donné lieu

- soit à un accord collectif majoritaire,
- soit à un plan unilatéral homologué par l'administration.

En conséquence, l'article 13 organise la voie nouvelle que constitue l'accord collectif majoritaire pouvant arrêter le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et pouvant apporter des adaptations à la procédure de licenciements collectifs. Cet accord ne pourra déroger à l'obligation générale de reclassement et d'adaptation des salariés.

Une fois conclu, l'accord fait l'objet d'une validation de l'administration, dans un délai de huit jours, pour s'assurer qu'il est conforme aux dispositions législatives.

Dans le cas d'un document unilatéral arrêtant le plan de sauvegarde de l'emploi après consultation du comité d'entreprise, l'article 13 allonge sensiblement les délais actuellement prévus par le code tout en créant les conditions pour les respecter, notamment en posant très tôt dans la procédure l'obligation d'apporter les éléments de réponse aux questions des représentants des salariés et de leur expert.

L'article 13 crée également sur ce document unilatéral une homologation par l'administration au terme de la procédure. Cette homologation permettra à l'administration, dans un délai de 21 jours, de s'assurer de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, de la conformité du PSE et de son contenu aux dispositions législatives et conventionnelles, et de l'adéquation entre la situation et les moyens dont disposent l'entreprise -et le groupe auquel elle appartient- et les mesures d'accompagnement prévues comme les efforts de formation et d'adaptation au bénéfice des salariés.

Les actes administratifs de validation d'un accord ou d'homologation d'un plan unilatéral pourront être contestés devant le juge administratif. L'article 13 crée à cet égard une procédure accélérée spécifique, le juge devant se prononcer dans un délai maximal de trois mois. Le salarié licencié pourra toujours contester son licenciement dans sa dimension individuelle et dans son motif devant le conseil des prudhommes.

L'article 13 prévoit enfin l'articulation de ces nouvelles procédures avec les cas de liquidation et de redressement judiciaires, eux-mêmes encadrés par des procédures collectives spécifiques.

**L'article 14** crée, conformément à un paragraphe spécifique de l'article 12 de l'accord du 11 janvier, une obligation pour l'entreprise qui envisage la fermeture d'un de ses établissements de rechercher un repreneur, en lien avec son obligation de revitalisation.

Le comité d'entreprise est informé de cette recherche. Il peut recourir à un expert pour se faire assister dans ce processus. Il est informé des offres éventuelles de reprise sur lesquelles il peut émettre un avis.

**L'article 15** reprend deux dispositions relatives au licenciement économique qui figurent dans l'accord du 11 janvier.

En premier lieu, sur l'ordre des licenciements, l'accord (article 23) a entendu reprendre et consolider une jurisprudence de la Cour de cassation permettant de privilégier celui des qualités professionnelles des salariés, à la condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères. L'article 15 prévoit ce principe, dont il convient de rappeler qu'il est applicable en

l'absence d'accord collectif et qu'il implique la consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En second lieu, l'accord (article 21) a prévu que la durée maximale du congé de reclassement applicable dans les entreprises et les groupes de plus de 1000 salariés augmenterait de 9 à 12 mois. L'objectif de cette mesure est d'encourager les employeurs à allonger la durée de reclassement pour les salariés qui en ont le plus besoin. La durée actuelle n'est plus en cohérence avec celle du dispositif applicable aux salariés licenciés des entreprises de moins de 1000 salariés (le contrat de sécurisation professionnelle qui a succédé à la convention de reclassement personnalisé), qui est passé de 8 à 12 mois. Certains salariés, notamment les plus âgés, ont besoin de plus de temps pour se reclasser quand ils perdent leur emploi, notamment quand cela suppose une mobilité professionnelle et des actions de formation.

La deuxième disposition sur le congé de reclassement amende une disposition introduite par la loi du 28 juillet 2011 sur la possibilité d'effectuer des périodes de travail au cours du congé de reclassement. Il était prévu qu'à l'issue de ces périodes de travail, le terme initial du congé ne pouvait être reporté. A l'usage, cette disposition s'avère contreproductive en décourageant les bénéficiaires du congé de reclassement d'accepter des périodes de travail. L'article propose que l'employeur puisse décider d'un report du terme initial du congé.

\*

Enfin, un **chapitre IV** comprend quelques dispositions diverses issues de l'accord.

**L'article 16** apporte des aménagements s'agissant des contentieux judiciaires relatifs au droit du travail.

En premier lieu, il introduit pour le contentieux des licenciements, conformément à l'article 25 de l'accord et dans le but de favoriser ces conciliations, le principe d'une proposition d'accord entre les parties lors du passage devant le bureau de conciliation, proposition qui serait effectuée en référence à un barème d'indemnités tenant compte de l'ancienneté du salarié. En cas d'accord, il serait mis fin au litige pour les contestations touchant à la procédure et à la cause réelle et sérieuse du licenciement. En revanche, ne sont pas concernées les indemnités de licenciement dues par l'employeur, ni les indemnités liées à des contentieux spécifiques (discrimination, harcèlement, inaptitude).

Parallèlement, des dispositions réglementaires traduiront la volonté des partenaires sociaux d'un enrôlement rapide de ces litiges devant les bureaux de conciliation.

En second lieu, l'article 16 reprend les dispositions de l'article 26 de l'accord sur les délais de prescription. Sous réserve de délais spécifiques prévus par le code du travail, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat se prescrit par 24 mois à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Toutefois, l'article 16 précise que ces délais ne s'appliquent pas pour des actions ne portant pas sur l'exécution du contrat de travail, telles que les actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail et les actions exercées pour des faits de discrimination de du harcèlement. Par ailleurs, les demandes de salaires se prescrivent désormais par trois ans à compter du jour où le salarié titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

**L'article 17**, qui transcrit l'article 17 de l'accord du 11 janvier, vise à accompagner dans le temps les franchissements des seuils pour les petites et moyennes entreprises s'agissant de la mise en place des institutions représentatives du personnel.

A ce titre, pour les entreprises franchissant le seuil de 11 ou 50 salariés, il est proposé de porter de 45 jours à 90 jours le délai entre l'information des salariés par voie d'affichage de l'organisation des élections et la tenue du premier tour de ces élections. Dès leur élection, les représentants du personnel exerceront l'intégralité de leurs attributions.

Dans le même esprit, l'article 17 prévoit que pour un certain nombre d'informations récurrentes à fournir au comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur n'aura pas l'obligation de les fournir dans la première année de franchissement du seuil. Les modalités de ce délai et la délimitation des informations concernées seront fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Enfin, **l'article 18**, qui reprend l'article 22 de l'accord, prévoit une expérimentation, limitée aux seules entreprises de moins de 50 salariés, appartenant à trois secteurs définis en annexe à l'accord (chocolatiers, commerce d'articles de sports, formation), leur permettant d'expérimenter le recours direct au contrat de travail intermittent sans obligation de conclure préalablement un accord collectif (de branche ou d'entreprise) mais après information des délégués du personnel. Il prévoit également, au cas où cette possibilité est retenue, que le lissage de la rémunération du salarié sur l'année fasse l'objet d'une mention obligatoire dans le contrat de travail. Un bilan en sera effectué par les partenaires sociaux en concertation avec les pouvoirs publics avant le 31 décembre 2014, date de fin de cette expérimentation.

\* \*  
\*

## **CHAPITRE Ier**

### **CREER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES**

#### **SECTION 1 DE NOUVEAUX DROITS INDIVIDUELS POUR LA SECURISATION DES PARCOURS**

##### **Article 1**

« I. – A. - Avant le 1<sup>er</sup> juin 2013, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent pour négocier afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé, au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

« La négociation porte notamment sur :

« 1° La définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés ;

« 2° Les modalités de choix de l'assureur. A cet effet, la négociation examine en particulier les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles les entreprises peuvent être autorisées à retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître l'objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche défini au premier alinéa ;

« 3° Le cas échéant, les modalités selon lesquelles des contributions peuvent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs ;

« 4° Les cas dans lesquels la situation particulière de certains salariés peut justifier des dispenses d'affiliation ;

« 5° Le délai, au moins égal à 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention sans pouvoir excéder le 1<sup>er</sup> janvier 2016, laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles.

« Dans les branches professionnelles où un accord signé avant le 1<sup>er</sup> juin 2013 prévoit une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé, les organisations se réunissent pour examiner les modalités d'amélioration de cette couverture lorsqu'elle est moins favorable que celle fixée en application des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale créé par la présente loi.

« B. - A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, dans les entreprises où a été désigné un délégué syndical et non couvertes par un accord de branche signé avant cette date et prévoyant une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé applicable au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'employeur engage une négociation sur ce thème.

« Cette obligation s'applique également aux entreprises qui sont couvertes par un accord de branche, un accord d'entreprise ou une décision unilatérale du chef d'entreprise prévoyant une couverture moins favorable que celle prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale créé par la présente loi.

« La négociation prévue au présent B se déroule dans les conditions et selon la périodicité prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 et au deuxième alinéa de l'article L. 2242-11 du code du travail.

II. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Le chapitre Ier du Livre IX est complété par un article L. 911-7 et un article L. 911-8 ainsi rédigés :

« *Art. L. 911-7.* – A compter du 1er janvier 2016, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements ou d'indemnisations de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident par le biais d'un accord de branche ou d'entreprise dans des conditions au moins aussi favorables que celles mentionnées au deuxième alinéa du présent article, sont tenues de faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur.

« Un décret détermine le contenu et le niveau minimal des garanties, la part minimale du financement à la charge de l'employeur, ainsi que les catégories de salariés pouvant être dispensés de l'obligation d'affiliation.

« *Art. L. 911-8.* – Lorsque les salariés sont garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, la convention, l'accord ou la décision ayant institué cette ou ces garanties prévoit le maintien de cette couverture au profit des anciens salariés en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive d'une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

« 1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, et sans pouvoir excéder douze mois ;

« 2° Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ;

« 3° Les anciens salariés bénéficient du maintien de ces garanties à titre gratuit. Les modalités de financement sont définies par la convention, l'accord ou la décision mentionnés au premier alinéa ;

« 4° Les garanties maintenues au bénéfice des anciens salariés sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

« 5° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

« 6° Les anciens salariés justifient auprès de leur employeur, à l'ouverture du droit et en cours de service, des conditions prévues au présent article. »

2° L'article L. 912-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 prévoient une mutualisation des risques en application du premier alinéa ou lorsqu'ils recommandent, sans valeur contraignante, aux entreprises d'adhérer pour la couverture des risques qu'ils organisent à un ou plusieurs organismes, il est procédé à une mise en concurrence préalable des organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 dans des conditions de transparence et selon des modalités prévues par décret. »

III. La loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 est ainsi modifiée :

1° L'article 2 et l'article 5 sont complétés, pour chacun d'entre eux, par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent article sont également applicables au titre des anciens salariés garantis collectivement en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. » ;

2° Au 1° de l'article 4, après les mots : « dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, avant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties en application d'une convention, d'un accord ou d'une décision mentionnés à l'article 2 ».

IV. – Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent pour négocier en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de prévoyance au niveau de leur branche ou de leur entreprise d'accéder à une telle couverture.

Les dispositions de l'article L911-8 telles qu'issues de la présente loi entrent en vigueur :

1° Au titre des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 ;

2° Au titre des garanties liées aux risque décès, ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

## **Article 2**

I- L'article L. 6111-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail, d'un compte personnel de formation, individuel et intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi. »

II- L'article L. 6314-1 est complété par les alinéas suivants ainsi rédigés :



« Tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation prévu à l'article L. 6111-3, lui permet :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour poursuivre son parcours professionnel ;
- d'identifier les offres d'emploi adaptées à ses compétences ;
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour consolider son parcours professionnel.

« Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

« Le compte personnel de formation peut être mobilisé par le salarié pour bénéficier de cet accompagnement pendant son temps de travail. »

### **Article 3**

Au chapitre II du titre deuxième du livre deuxième de la première partie du code du travail, il est créé une section IV intitulée « Mobilité volontaire sécurisée » ainsi rédigée :

« *Section IV Mobilité volontaire sécurisée*

« *Art. L. 1222-9.* - Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 de trois cents salariés et plus, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, peut avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise.

« Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité l'accès au congé individuel de formation est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées les dispositions de l'article L 6322-7 ou la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6322-4.

« *Article L. 1222-10 :* La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié doit informer par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

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

« *Article L. 1222-11 :* A son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification. »

« *Article L.1222-12 :* Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant en application de l'article L.1222-10.»

## **SECTION 2 : DE NOUVEAUX DROITS COLLECTIFS EN FAVEUR DE LA PARTICIPATION DES SALARIES**

### **Article 4**

I. L'article L. 2323-3 est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus titulaires du comité d'entreprise fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus, dans le respect de l'article L. 2323-4.

« A défaut d'accord et sauf dispositions législatives spécifiques, ces délais et leurs modalités de computation sont fixés par un décret en Conseil d'Etat.

« A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté. ».

II- L'article L.2323-4 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le Président du Tribunal de Grande Instance statuant en la forme des référés, en vue qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.

« Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3. »

III. A la sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre troisième de la deuxième partie du code du travail, les articles suivants sont insérés :

« *Article L 2323-7-1* : Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à la sous-traitance, à l'intérim et à des contrats temporaires.

« Le comité émet, dans un délai fixé par un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus titulaires du comité d'entreprise ou, à défaut d'accord, dans le délai de deux mois à compter de sa saisine, un avis sur ces orientations et propose, le cas échéant, des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise qui en délibère. Le comité d'entreprise reçoit communication de cette délibération.

« La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 est le support de préparation de cette consultation.

« Article L 2323-7-2 : L'employeur met à disposition du comité d'entreprise des informations portant sur les thèmes suivants :

1° investissements : investissement social (emploi, formation professionnelle, conditions de travail), investissement matériel et immatériel ;

2° fonds propres et endettement ;

3° rétributions des salariés et dirigeants ;

4° activités sociales et culturelles ;

5° rémunération des financeurs ;

6° flux financiers à destination de l'entreprise (notamment aides publiques et crédits d'impôts) ;

7° sous-traitance ;

8° le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ;

« Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'Etat et peut être adapté par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant un accord de groupe en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

« Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble l'ensemble de ces informations. Elle est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.

« Les informations fournies portent sur l'année en cours, les deux années précédentes et intègrent des projections sur les trois années suivantes.

« L'employeur indique, parmi ces informations, celles qui revêtent un caractère confidentiel au sens de l'article L. 2325-5. Les membres du comité d'entreprise et les délégués syndicaux ayant accès à la base de données sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard de ses informations.

« Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert comptable de son choix pour l'aider à analyser les informations et appréhender les enjeux attachés à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2325-40 et sauf accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20% au financement de cette expertise.

« Article L.2323-7-3

« Les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2. Cette mise à disposition vaut, pour les informations et rapports dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, communication au comité d'entreprise en vue des consultations prévues par le code du travail.

« Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces informations et rapports. »

IV. La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 est mise en place dans un délai d'un an à compter de la présente loi dans les entreprises de 300 salariés et plus, et de deux ans dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Les dispositions de l'article L.2323-7-3 entrent en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat et au plus tard au 31 décembre 2016.

V.- La section VII du chapitre V du titre deuxième du livre troisième de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° A l'article L. 2325-35, après le 1°, il est inséré un 1°bis ainsi rédigé :

« *1° bis* en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L 2323-7-1 ; »

2°. Elle est complétée par une sous-section 4 ainsi rédigée :

« *Sous-section 4 Délai de l'expertise*

« *Article L.2325-42-1*- L'expert-comptable ou l'expert technique mentionnés dans la présente section remettent leur rapport dans un délai fixé par un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus titulaires du comité d'entreprise, ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'Etat. Ce délai ne peut être prorogé que par commun accord..

Un décret en Conseil d'Etat détermine, au sein du délai prévu au précédent alinéa, le délai dans lequel l'expert désigné par le comité d'entreprise peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande. »

VI. Le second alinéa de l'article L2332-1 est complété par la phrase suivante « Les avis rendus dans le cadre de la procédure fixée à l'article L. 2323-7-1 lui sont communiqués. »

VII - La sous section 2 de la section première du chapitre III du titre II du livre troisième de la deuxième partie du code du travail est complétée par un paragraphe 9 ainsi rédigé :

« *Paragraphe 9 : Crédit d'impôt compétitivité emploi*

« *Art. L. 2323-26-1*- Les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts et leur utilisation sont retracées dans la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-7-2. Le comité d'entreprise est informé et consulté, avant le 1er juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt. Cette consultation peut être organisée à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques prévue à l'article L2323-7-1.

« *Art. L. 2323-26-2* - Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément aux dispositions prévues à l'article 244 quater C du code général des impôts, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

« Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

« Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme l'utilisation non conforme de ce crédit, il établit un rapport.

« Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional créé par l'article 66 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi. »

« *Art. L. 2323-26-3* - Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

« Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au comité d'entreprise et à l'autorité administrative.

« Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, lorsqu'elles en sont dotées.

« Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les membres de l'utilisation du crédit d'impôt, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du comité d'entreprise. »

VIII- Il est inséré, après l'article L. 2313-7, un article L. 2313-7-1, ainsi rédigé :

« *Art. L. 2313-7-1* - Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont informés et consultés sur les conditions d'utilisation du crédit d'impôt prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts selon les modalités prévues aux articles L. 2323-26-1 à L. 2323-26-3. »

IX- Avant le 31 décembre 2016, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de l'exercice du droit de saisine des comités d'entreprise ou des délégués du personnel sur les conditions d'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi, prévu par les articles L. 2323-26-2 à L.2323-26-3 et L. 2313-7-1 du code du travail.

X. Le titre premier du livre sixième de la quatrième partie du code du travail est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :

#### *« Chapitre VI*

*« Instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

« *Art. L. 4616-1*-. Lorsque les consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L.4612-10 et L. 4612-13 portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur met en place une instance de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui rend l'avis prévu aux articles mentionnés ci-dessus. Cette consultation se substitue aux consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L.4612-10 et L. 4612-13.

« *Art. L. 4616-2* L'instance de coordination est composée :

« 1° de l'employeur ou de son représentant ;

« 2° d'un représentant de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, désigné en son sein par la délégation du personnel au moment de la constitution de chaque comité et pour la durée de son mandat ;

« 3° des personnes suivantes territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination : médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

« Dès lors que plus de vingt comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont concernés par le projet envisagé, l'employeur détermine les comités, dans la limite de vingt, qui désignent un représentant au sein de l'instance de coordination, en fonction de la nature du projet et des spécificités des établissements concernés. »

« *Art. L. 4616-3* L'instance de coordination peut faire appel à un expert agréé dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 4614-12 et à l'article L. 4614-13. Cet expert est désigné lors de la première réunion de l'instance.

« L'expert désigné rend son avis et l'instance de coordination se prononce dans les délais prévus par un décret en Conseil d'Etat. A l'expiration de ces délais, l'avis de l'instance est réputé rendu.

« Cet avis, ainsi, le cas échéant que le rapport d'expertise, sont transmis par l'employeur aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés par le projet ayant justifié la mise en place de l'instance de coordination.

« *Article L. 4616-4* : Les dispositions des articles L. 4614-1, L. 4614-2, L. 4614-8 et L. 4614-9 s'appliquent à l'instance de coordination ».

« *Art. L. 4616-5-*. Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'instance de coordination. »

XI. Au dernier alinéa de l'article L. 4614-3, après les mots : « circonstances exceptionnelles », sont insérés les mots : « ou de participation à une instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1 » .

## **Article 5**

I. La sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre II du livre II du code de commerce est ainsi modifiée:

1° Après l'article L. 225-27, il est inséré un article L. 225-27-1 ainsi rédigé:

« *Article L. 225-27-1-*. Dans les sociétés dont le siège social est situé sur le territoire français, qui emploient, à la clôture de chacun des deux derniers exercices, au moins cinq mille salariés dans la société et ses filiales directes ou indirectes situées sur le territoire français, ou, au moins dix mille salariés dans la société et ses filiales directes ou indirectes situées sur le territoire français et à l'étranger, et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, le conseil d'administration comprend, outre les administrateurs prévus aux articles L. 225-17 et L. 225-18, des administrateurs représentant les salariés.

« Le nombre de ces administrateurs est égal à deux dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs mentionnés aux articles L. 225-17 et L. 225-18 est supérieur à douze et à un dans les autres cas.

« Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article L.225-17 ou pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-18-1.

« Les statuts prévoient les modalités de désignation des administrateurs représentant les salariés selon l'une des modalités suivantes :

« 1° l'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et de ses filiales directes ou indirectes situées sur territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 225-28-1 ;

« 2° la désignation par, selon le cas, le comité de groupe prévu à l'article 2331-1 du code du travail, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société mentionnée au premier alinéa ;

« 3° la désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées à l'article L. 2122-1 du code du travail dans la société et ses filiales directes ou indirectes sur le territoire français lorsqu'un seul administrateur est désigné ou par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées ci-dessus lorsque deux administrateurs doivent être désignés.

4° lorsque le nombre d'administrateur à désigner est égal à deux, la désignation de l'un des administrateurs selon l'une des modalités fixées au 1°, 2° et 3° et du second par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, par l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du code du travail, ou, à défaut, par le comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 du code du travail.

« En cas de non approbation par l'assemblée générale extraordinaire des modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre des dispositions du quatrième alinéa, les administrateurs représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au cinquième alinéa. L'élection a lieu au plus tard six mois après le refus des modifications statutaires par l'assemblée générale extraordinaire.

« Les administrateurs désignés doivent être titulaires d'un contrat de travail avec la société ou ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est situé sur le territoire français antérieur de deux années au moins à leur désignation et correspondant à un emploi effectif. Toutefois, la condition d'ancienneté n'est pas requise lorsqu'au jour de la nomination la société est constituée depuis moins de deux ans.

« Les sociétés contrôlées, au sens de l'article L. 233-16, par une société soumise aux dispositions du présent article ne sont pas soumises à l'obligation prévue au premier alinéa.

« Les sociétés dont le conseil d'administration comprend un ou plusieurs membres désignés en application de l'article L. 225-27, de l'article 5 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 ou de l'article 8-1 de la loi n°86-912 du 6 août 1986, ne sont pas tenues à l'obligation prévue au premier alinéa dès lors que le nombre de ces administrateurs est au moins égal au nombre prévu au deuxième alinéa.

2° Après l'article L. 225-28 du code du commerce, il est inséré un article L. 225-28-1 ainsi rédigé :

« Article L. 225-28-1 -. Pour l'élection prévue au 1° de l'article L. 225-27-1, tous les salariés de la société et de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est situé sur le territoire français, et dont le contrat de travail est antérieur de trois mois à la date de l'élection sont électeurs. Le vote est secret.

« Les candidats ou listes de candidats peuvent être présentés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article l'article L. 2122-1 du code du travail.

« Lorsqu'il y a un seul siège à pourvoir pour l'ensemble du corps électoral, l'élection a lieu au scrutin majoritaire à deux tours. Chaque candidature doit comporter, outre le nom du candidat, celui de son remplaçant éventuel. Est déclaré élu le candidat ayant obtenu au premier tour la majorité absolue des suffrages exprimés, au second tour la majorité relative.

« Dans les autres cas, l'élection a lieu au scrutin de liste à la représentation proportionnelle au plus fort reste et sans panachage. Chaque liste doit comporter un nombre de candidats double de celui des sièges à pourvoir.

« En cas d'égalité des voix, les candidats dont le contrat de travail est le plus ancien sont déclarés élus.

« Les autres modalités du scrutin sont fixées par les statuts.

« Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des opérations électorales sont portées devant le juge d'instance qui statue en dernier ressort dans les conditions prévues par le premier alinéa de l'article L. 2324-23 du code du travail.

3° L'article L. 225-29 est ainsi modifié :

1° après les mots : « élu par les salariés », sont insérés les mots : « ou désigné selon les modalités prévus à l'article L. 225-27-1 » ;

2° après les mots : « articles L. 225-27 » sont insérés les mots : « L.225-27-1, » ;

3° après les mots : « L.225-28 » sont insérés les mots : « , L.225-28-1 ».

4° L'article L. 225-30 est ainsi modifié :

1° après les mots : « élu par les salariés » sont insérés les mots : « ou désigné selon les modalités prévues à l'article L. 225-27-1 » ;

2° après les mots : « lors de son élection » sont insérés les mots : « ou de sa désignation selon les modalités prévues à l'article L. 225-27-1 » ;

5° A l'article L. 225-31, après le mot : « élus », sont insérés les mots : « ou désignés selon les modalités prévues à l'article L. 225-27-1 » ;

6° l'article L. 225-32 est ainsi modifié :

1° après les mots : « élu par les salariés », sont insérés les mots : « ou désigné selon les modalités prévues à l'article L. 225-27-1 » ;

2° après les mots : « élus par les salariés » sont insérés les mots : « ou désignés selon les modalités prévues à l'article L.225-27-1 »

7° A l'article L. 225-33, après les mots : « élus par les salariés », sont insérés les mots : « ou désignés selon les modalités prévus à l'article L. 225-27-1 » ;

8° A l'article L. 225-34, après les mots : « élus par les salariés » sont insérés les mots : « en application des articles L. 225-27 et L. 225-28 » ;

9° Après l'article L. 225-34, il est inséré un article L. 225-34-1 ainsi rédigé :



« Article L. 225-34-1 -. En cas de vacance, par décès, démission, révocation, rupture du contrat de travail ou pour toute autre cause que ce soit, d'un siège d'administrateur ou désigné selon les modalités prévues, selon le cas, à l'article L. 225-27-1 ou L. 225-79-2, le siège vacant est pourvu de la manière suivante :

« 1° Lorsque l'élection a eu lieu au scrutin majoritaire à deux tours, par le remplaçant ou lorsque l'élection a eu lieu au scrutin de liste, par le candidat figurant sur la même liste immédiatement après le dernier candidat élu ;

« 2° Lorsque l'administrateur a été désigné selon les modalités prévues aux sixième, septième ou huitième alinéas de l'article L. 225-27-1, une nouvelle procédure de désignation est engagée.

« Le mandat de l'administrateur ainsi désigné prend fin à l'arrivée du terme normal du mandat des autres administrateurs désignés selon les modalités fixées à l'article L. 225-27-1.»

II. La sous-section 2 de la section 2 du chapitre V du titre II du livre II du code de commerce est ainsi modifiée :

1° Après l'article L.225-79-1 du code de commerce, il est inséré un article L. 225-79-2 ainsi rédigé :

« Article L. 225-79-2-. Dans les sociétés dont le siège social est situé sur le territoire français, qui emploient, à la clôture de chacun des deux derniers exercices, au moins cinq mille salariés dans la société et ses filiales directes ou indirectes situées sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés dans la société et ses filiales directes ou indirectes situées sur le territoire français et à l'étranger, et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, le conseil de surveillance comprend, outre les administrateurs prévus aux articles L. 225-69 et L. 225-75, des administrateurs représentant les salariés.

« Le nombre de ces administrateurs est égal à deux dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs désignés selon les modalités de l'article L. 225-75 est supérieur à douze et à un dans les autres cas.

« Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article L.225-69 ou pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-69-1.

« Les statuts prévoient les modalités de désignation des administrateurs représentant les salariés selon l'une des modalités suivantes :

« 1° l'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et ses filiales directes ou indirectes situées sur territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 225-28-1 ;

« 2° la désignation par, selon le cas, le comité de groupe prévu à l'article L. 2331-1 du code du travail, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société mentionnée au premier alinéa ;

« 3° la désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées à l'article L. 2122-1 du code du travail dans la société et ses filiales directes ou indirectes situées sur le territoire français lorsqu'un seul administrateur est désigné ou par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées ci-dessus lorsque deux administrateurs doivent être désignés.

«4° lorsque le nombre d'administrateur à désigner est égal à deux, la désignation de l'un des administrateurs selon l'une des modalités fixées aux 1°, 2° et 3° et du second par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail par l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16, ou, à défaut, par le comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 du code du travail.

« En cas de non approbation par l'assemblée générale extraordinaire des modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre des dispositions du quatrième alinéa, les administrateurs représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au cinquième alinéa. L'élection a lieu au plus tard six mois après le refus des modifications statutaires par l'assemblée générale extraordinaire.

« Les administrateurs désignés doivent être titulaires d'un contrat de travail avec la société ou ses filiales directes ou indirectes, dont le siège social est situé sur le territoire français, antérieur de deux années au moins à leur désignation et correspondant à un emploi effectif. Toutefois, la condition d'ancienneté n'est pas requise lorsqu'au jour de la nomination la société est constituée depuis moins de deux ans.

« Les sociétés contrôlées, au sens de l'article L. 233-16, par une société soumise aux dispositions du présent article ne sont pas soumises à l'obligation prévue au premier alinéa.

« Les sociétés dont le conseil de surveillance comprend un ou plusieurs membres désignés en application de l'article L. 225-71, de l'article 5 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 ou de l'article 8-1 de la loi n°86-912 du 6 août 1986, ne sont pas tenues à l'obligation prévue au premier alinéa dès lors que le nombre de ces administrateurs est au moins égal au nombre prévu au deuxième alinéa.

2° L'article L. 225-80 est complété par la phrase suivante : « Pour les membres du conseil de surveillance désignés en application de l'article L. 225-79-2, les conditions relatives au remplacement sont fixées selon les règles prévues à l'article L. 225-34-1. »

III. L'article L. 2323-65 du code du travail est ainsi modifié:

1° après les mots : « membres élus » sont insérés les mots : « ou désignés » ;

2° les mots : « au titre des articles L. 225-27 et L. 225-79 » sont remplacés par les mots : « L. 225-27, 225-27-1, L. 225-79 et L. 225-79-2 ».

IV. La désignation des administrateurs mentionnés à l'article L. 225-27-1 et L. 225-79-2 doit intervenir au plus tard le premier jour du vingt-sixième mois suivant la publication de la présente loi.

## **CHAPITRE II**

### **LUTTER CONTRE LA PRECARITE**

### **DANS L'EMPLOI ET DANS L'ACCES A L'EMPLOI**

#### **Article 6**

I- Il est inséré, après le premier alinéa de l'article L. 5422-2 du code du travail, un alinéa ainsi rédigé :

« Les droits à l'allocation d'assurance non épuisés, issus d'une période antérieure d'indemnisation, sont pris en compte dans le calcul des droits lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation, dans les conditions et limites définies par les accords prévus à l'article L. 5422-20. »

II- A la première phrase de l'article 43 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, après les mots : « modalités particulières d'accompagnement », sont insérés les mots : « et d'incitation financière ».

### **Article 7**

L'article L. 5422-12 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Les accords prévus à l'article L. 5422-20 peuvent majorer ou minorer les taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à ce type de contrat, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise. »

### **Article 8**

I- Le chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est complété par une section V ainsi rédigée :

*« Section V*

*« Temps partiel*

« *Art. L. 2241-13* Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, ouvrent des négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de leur effectif occupe un emploi à temps partiel.

« Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. »

II- L'article L. 3123-8 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention collective ou un accord de branche mentionnés aux articles L. 3122-2, L. 3123-25 ou L. 2241-13 peuvent prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer un emploi à temps complet ne ressortissant pas de la catégorie professionnelle du salarié à temps partiel ou un emploi non équivalent. »

III- Après l'article L. 3123-14, sont insérés les articles L. 3123-14-1 à 3123-14-4 ainsi rédigés :

« *Art. L. 3123-14-1* - La durée minimale de travail du salarié employé à temps partiel est fixée à 24 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 sur le fondement de

l'article L. 3122-2. Cette durée minimale n'est pas applicable aux salariés des particuliers employeurs ainsi qu'aux salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études.

*Article L. 3123-14-2* - Dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

« *Art. L. 3123-14-3* – Une durée de travail inférieure à celle prévue par l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour 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 à l'article L. 3123-14-1. Cette demande est écrite et motivée.

« *Art. L. 3123-14-4* - Une convention ou un accord de branche ou un accord conclu au titre de l'article L. 3122-2 ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des 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. 3123-14-1.

IV. Au deuxième alinéa de l'article L. 3123-16, le mot : « étendu » est supprimé.

V- La sous-section 6 de la section I du chapitre III du titre II du livre I de la troisième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1°) A l'article L. 3123-17, après le deuxième alinéa, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée au premier alinéa donne lieu à une majoration de salaire de 10% ».

2°). L'article L. 3123-19 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention ou un accord de branche peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut toutefois être inférieur à 10%. »

VI- Il est rétabli à la section I du chapitre III du titre II du livre I de la troisième partie du code du travail une sous-section 8 ainsi rédigée :

*« Sous-section 8  
« Compléments d'heures par avenant*

« *Art. L. 3123-25.* 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 de travail. Par dérogation à l'article 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 25%.

La convention ou l'accord :

- a) détermine le nombre maximum 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 ;
- b) peut prévoir la majoration des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
- c) détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

VII. L'article L. 3123-14 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :  
« L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée de travail fixée par le contrat de travail »

VIII. Les dispositions de l'article L. 3123-14-1 et du troisième alinéa de l'article L. 3123-17 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Pour les contrats en cours à cette date, la dérogation à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-2 ne requiert pas la demande du salarié.

IX. Dans les organisations liées par une convention de branche, ou, à défaut, par des accords professionnels dont au moins un tiers de l'effectif occupe, à la date de publication de la présente loi, un emploi à temps partiel, la négociation prévue à l'article L. 2241-13 doit être ouverte dans les trois mois suivant son entrée en vigueur.

**CHAPITRE 3**  
**FAVORISER L'ANTICIPATION NEGOCIEE DES MUTATIONS ECONOMIQUES**  
**POUR DEVELOPPER LES COMPETENCES, MAINTENIR L'EMPLOI ET**  
**ENCADRER LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES**

**SECTION 1 : DEVELOPPER LA GESTION PREVISIONNELLE NEGOCIEE DES**  
**EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

**Article 9**

I. L'article L.2242-15 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « tous les trois ans » sont insérés les mots : «, sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, » ;

2° le 1° est supprimé ;

3° le 2° devient le 1° ;

4° il est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :

« 2° les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

« 3° les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise ;

« 4° les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, notamment aux contrats à durée indéterminée, aux contrats à durée déterminée et aux contrats d'intérim.

« Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.»

II – L'article L. 2242-16 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 3° Sur les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes peuvent être informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences, ainsi que sur les modalités de leur association au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences »

III. Le premier alinéa de l'article L. 2323-33 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu, le cas échéant, de la négociation mentionnée à l'article L. 2242-15, notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise qu'il a arrêtées. »

IV. A l'article L. 2323-35, après le mot : « délibérer, » sont insérés les mots : « des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise arrêtées, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-15 ».

## **Article 10**

I. La sous-section unique de la section III du chapitre II du titre quatrième du livre deuxième de la deuxième partie du code du travail devient la sous-section 1.

II. La section III du chapitre II du titre quatrième du livre deuxième de la deuxième partie du code du travail est complétée par une sous-section 2 ainsi rédigée :

« *Sous-section 2 : Mobilité interne*

« *Art L. 2242-21* – L’employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l’entreprise dans le cadre de mesures collectives d’organisation sans projet de licenciement.

« Dans les entreprises et groupes mentionnés à l’article L. 2242-15, les modalités de cette mobilité interne s’inscrivent dans le cadre de la négociation prévue au même article.

« *Art L. 2242-22* – La négociation prévue à l’article L. 2242-21 porte notamment sur :

« 1° les mesures d’accompagnement à la mobilité, en particulier en termes de formation et d’aides à la mobilité géographique ;

« 2° les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique de l’emploi du salarié, elle-même précisée par l’accord ;

« 3° les mesures visant à permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

« Les stipulations de l’accord collectif issu de la négociation mentionnée par le présent article ne peuvent avoir pour effet d’entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l’amélioration de sa qualification professionnelle.

« *Art L. 2242-23* – Lorsqu’un ou plusieurs salariés refusent l’application de l’accord conclu au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 à leur contrat de travail, leur licenciement est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Il ouvre droit aux mesures de reclassement que doit prévoir l’accord. »

## **SECTION 2 : ENCOURAGER DES VOIES NEGOCIEES DE MAINTIEN DE L’EMPLOI FACE AUX DIFFICULTES CONJONCTURELLES**

### **Article 11**

I. Les dispositions du code du travail sont modifiées conformément aux points I à X du présent article.

II. – L’intitulé du chapitre II du titre II du livre I de la cinquième partie est remplacé par l’intitulé suivant : « *AIDE AUX SALARIES PLACES EN ACTIVITE PARTIELLE* »

III. – Les titres des sections I à IV du chapitre II du titre II du livre I de la cinquième partie sont supprimés.

IV - L'article L. 5122-1 est ainsi modifié :

1° au premier alinéa :

- a) au début de l'alinéa, il est inséré un I. ;
- b) les mots : « de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « d'activité partielle » ;
- c) les mots : « et bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'Etat » sont supprimés ;
- d) le mot : « salaire » est remplacé par le mot : « rémunération » ;

2° Le quatrième alinéa est ainsi rédigé : « II. Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le taux est fixé par décret en Conseil d'Etat. L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Une convention conclue entre l'Etat et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation. » ;

3° Le cinquième alinéa est ainsi rédigé : « Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu. » ;

4° Le sixième alinéa est supprimé ;

5° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé : « III. L'autorité administrative et l'employeur définissent des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en tenant compte d'un éventuel accord collectif d'entreprise conclu sur l'activité partielle. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions applicables à ces engagements. »

V - L'article L.5122-2 est ainsi rédigé :

« Article L. 5122-2-. Le salarié placé en activité partielle peut bénéficier, pendant les heures chômées, de l'ensemble des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

« Le taux mentionné à l'article L.5122-1 est alors majoré dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »

VI - L'article L.5122-3 est supprimé.

VII – L'article L.5122-4 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « aux allocations et contributions de chômage partiel, lorsque cette indemnisation résulte d'accords professionnels, ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux » sont remplacés par les mots : « l'indemnité versée au salarié » ;

2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Cette indemnité est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires. »



VIII- L'article L.3232-5 est ainsi modifié:

1° Au premier alinéa, les mots : « d'allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « d'indemnité d'activité partielle » ;

2° Au second alinéa, les mots : « aux allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « à l'indemnité d'activité partielle » ;

IX – La section IV du chapitre II du titre III du livre deuxième de la troisième partie est supprimée.

X - Au premier alinéa de l'article L. 2323-17, au 3° de l'article L.3232-2 et au premier alinéa de l'article L. 5428-1, les mots : « de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « d'activité partielle » ;

XI. Au dernier alinéa de l'article L. 242-10 du code de la sécurité sociale, les mots : « du chômage partiel » sont remplacés par les mots : « de l'activité partielle ».

## **Article 12**

I- Le titre II du Livre premier de la cinquième partie du code du travail est ainsi rédigé :

*« Titre II*

*« Maintien et sauvegarde de l'emploi*

II- Le titre II du livre premier de la cinquième partie du code du travail est complété par un chapitre V ainsi rédigé :

*« Chapitre V – Accords de maintien de l'emploi*

*« Art. L 5125-1-. En cas de grave difficulté conjoncturelle, dont le constat est établi sur la base d'un diagnostic, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L.3221-3 dans le respect des dispositions du premier alinéa de l'article L.2253-3 et des articles, L.3121-33 à L. 3121-36, L. 3122-34 à L. 3122-35, L. 3131-1 à L. 3132-2 , L. 3133-4, L. 3141-1 à L. 3141-3 et L. 3231-2.*

*« Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation.*

*« L'application des dispositions de l'accord ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération des salariés lorsque celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égale ou inférieure au produit du SMIC majoré de 20% par la durée légale du travail définie sur le mois.*

*« L'accord prévoit les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant des responsabilités dans le périmètre de l'accord participent aux efforts demandés aux salariés, notamment en termes de rémunération au sens de l'article L. 3221-3. Il prévoit également des*

dispositions équivalentes pour la rémunération des mandataires sociaux et le versement des dividendes aux actionnaires.

« La durée de l'accord ne peut excéder deux ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés entrant dans son champ d'application.

« L'accord prévoit les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de sa période d'application ou dans l'hypothèse d'une suspension de l'accord pendant son application, pour ce motif, dans les conditions fixées à l'article L 5125-5. »

« *Art. L 5125-2* - Les stipulations de l'accord mentionné à l'article L 5125-1 sont applicables au contrat de travail avec l'accord du salarié. Les éléments du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendus pendant la durée de celui-ci. L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus du salarié.

« Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement constitue un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.

« L'accord contient une clause pénale. Celle-ci s'applique lorsque l'employeur n'a pas respecté les engagements de maintien de l'emploi mentionnés à l'article L 5125-1. Elle donne lieu au versement de dommages et intérêts aux salariés lésés dont le montant et les modalités d'exécution sont fixés dans l'accord. »

« *Art. L 5125-3* Les organes de direction de l'entreprise sont informés du contenu de l'accord mentionné à l'article L 5125-1 lors de leur première réunion suivant sa conclusion.

« *Art. L 5125-4*

« I. La validité de l'accord visé à l'article L. 5125-1 est subordonnée, par dérogation à l'article L. 2232-12, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

« II. Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

« A défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'article L. 2232-26.

« III. Le temps passé aux négociations de l'accord visé au 1<sup>er</sup> alinéa du II n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6.

« Chaque représentant élu du personnel mandaté et chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25.

« L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions déterminées par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

« Le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le titre premier du livre quatrième de la deuxième partie du code du travail, pour les salariés mandatés dans les conditions fixées à l'article L. 2232-24.

« *Art. L 5125-5* - L'accord peut être suspendu par décision du président du tribunal de grande instance, rendue en la forme des référés, à la demande de l'un de ses signataires lorsqu'il estime que les engagements souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont pas appliqués de manière loyale et sérieuse, ou que la situation économique a évolué de manière significative.

« Lorsque le juge décide cette suspension, il en fixe le délai. A l'issue de ce délai et au vu des éléments transmis relatifs à l'application loyale de l'accord ou à l'évolution de la situation économique de l'entreprise, il autorise la poursuite de l'accord ou en suspend définitivement les effets. »

« *Art. L 5125-6* - En cas de rupture du contrat de travail, consécutive notamment à la décision du juge de suspendre les effets de l'accord, le calcul des indemnités légales de préavis et de licenciement ainsi que de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1, dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20, se fait sur la base de la rémunération au moment de la rupture ou sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord si celle-ci est supérieure. »

### **SECTION 3 : RENFORCER L'ENCADREMENT DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS ET INSTAURER UNE OBLIGATION DE RECHERCHE DE REPRENEUR EN CAS DE FERMETURE DE SITE**

#### **Article 13**

I – L'intitulé du premier paragraphe de la section IV du chapitre III du titre III du livre deuxième de la première partie du code du travail est ainsi rédigé : « § 1<sup>er</sup> Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant ».

II. Les deux derniers alinéas de l'article L.1233-22 sont supprimés.

III. Le 1<sup>o</sup> de l'article L.1233-23 est supprimé.

IV. Le dernier alinéa de l'article L. 1233-24 est supprimé.

V. Après l'article L. 1233-24, sont insérés les articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ainsi rédigés :

« Article L.1233-24-1

« Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

« Article L. 1233-24-2-. L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63.

« Il peut également porter sur :

« 1° les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;

« 2° la liste des documents à fournir à l'expert du comité d'entreprise éventuellement mandaté ;

« 3° la pondération des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L.1233-5 ;

« 4° le calendrier des licenciements ;

« 5° le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;

« 6° les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement prévues à l'article L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

« Article L. 1233-24-3-. L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger :

« 1° A l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en vertu de l'article L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ;

« 2° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ;

« 3° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58. »

VII- Il est créé, après l'article L. 1233-24-3, un paragraphe 1 bis ainsi rédigé :

« § 1 bis Document unilatéral de l'employeur

« Article L. 1233-24-4- A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que les modalités de mise en œuvre des licenciements, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. ».

VIII - L'article L.1233-30 est ainsi modifié :

1° Au début du premier alinéa, il est inséré un « I. » et après le mot : « comité d'entreprise », il est ajouté le mot : « sur : » ;

2° Le deuxième alinéa est supprimé ;

3° Il est inséré, après le premier alinéa, deux alinéas ainsi rédigés :

« 1°) l'opération projetée et ses modalités d'application conformément aux dispositions de l'article L. 2323-15 ;

« 2°) le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des

licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi. »

4° Il est inséré, après le troisième alinéa issu du présent article, un alinéa ainsi rédigé : « Les éléments mentionnés au 2° du I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue par le présent article. » ;

5° Le troisième alinéa, qui devient le cinquième alinéa, est ainsi rédigé : «II. Le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion, à : » ;

6° Au 1° du II., les mots : « quatorze jours » sont remplacés par les mots : « deux mois » ;

7° Au 2° du II., les mots : « vingt et un jours » sont remplacés par les mots : « trois mois » ;

8° Au 3° du II., les mots : « vint-huit jours » sont remplacés par les mots : « quatre mois » ;

9° Après le 6° alinéa, qui devient le 8° alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Le comité d'entreprise tient au minimum deux réunions espacées d'au moins 15 jours. » ;

10° Au 7° alinéa, qui devient le 10° alinéa, les mots : « plus favorables aux salariés » sont remplacés par les mots : « différents » ;

11° Après le 7° alinéa, qui devient le 10° alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, son avis est réputé rendu. ».

IX. L'article L.1233-33 est ainsi rédigé :

« *Article L. 1233-33-* L'employeur met à l'étude, dans le délai prévu à l'article L.1233-30, les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration mentionné à l'article L. 2323-15 formulées par le comité d'entreprise. Il leur donne une réponse motivée ».

X- L'article L.1233-34 est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L.1233-24-1 » ;

2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Le rapport de l'expert est remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales. »

XI- L'article L.1233-35 est ainsi rédigé :

« *Article L. 1233-35-* L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les vingt et un jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les quinze jours.

« L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L.1233-30 ».

XII - L'article L.1233-36 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa :

- a) les mots : « deux » et « respectivement » sont supprimés ;
- b) les mots : « la première et la deuxième réunions » sont remplacés par le mot : « celles » ;
- c) il est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ces réunions ont lieu dans les délais prévus par l'article L. 1233-30. »

2° Au second alinéa :

- a) après les mots : « dans les conditions » sont insérés les mots : « et les délais » ;
- b) le mot « prévues » est remplacé par le mot : « prévu » ;
- c) la dernière phrase est supprimée.

XIII- L'article L. 1233-39 est ainsi modifié :

1° Au début du premier alinéa sont insérés les mots suivants : « Dans les entreprises de moins de 50 salariés, » ;

2° Après les mots : « inférieur à », sont insérés les mots : « 30 jours » ;

3° Les quatrième, cinquième et sixième alinéas sont supprimés ;

4° Après le septième alinéa, qui devient le quatrième, il est inséré deux alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur notifie le licenciement selon les modalités prévues au premier alinéa après que la décision favorable de validation mentionnée à l'article L. 1257-2 ou la décision d'homologation mentionnée à l'article L. 1257-3 lui a été notifiée par l'autorité administrative.

Il ne peut procéder, à peine de nullité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de cette décision favorable d'homologation ou de validation. »

XIV - Les articles L.1233-40 et L.1233-41 sont supprimés.

XV- La sous-section 3 de la section IV du chapitre III du Titre III du livre deuxième de la première partie du code du travail est complétée par un paragraphe 4 ainsi rédigé :

« § 4 *Mesures de mobilité interne*

« Article L. 1233-45-1 Dans les entreprises de plus de cinquante salariés et plus, l'employeur peut, après avis favorable du comité d'entreprise, mettre en œuvre des mesures de mobilité interne avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30.

XVI - Le troisième alinéa de l'article L.1233-46 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Elle indique, le cas échéant, l'intention de l'employeur d'ouvrir la négociation prévue à l'article L.1233-24-1 ».

XVII – L'article L.1233-47 est supprimé.

XVIII- L'article L.1233-50 est ainsi modifié :

- 1° Les mots : « le mentionne dans la notification du projet de licenciement faite à » sont remplacés par les mots : « en informe » ;
- 2° La deuxième phrase est supprimée ;
- 3° Après le mot : « également », sont insérés les mots : « son rapport et » ;
- 4° Les mots : « à l'issue de la deuxième et de la troisième réunion » sont supprimés.

XIX- L'intitulé du paragraphe 2 de la sous-section 4 de la section IV du chapitre III du titre III du livre deuxième de la première partie du code du travail est complété par les mots : « concernant les entreprises de moins de cinquante salariés »

XX. L'article L. 1233-52 est supprimé.

XXI. Le premier alinéa de l'article L. 1233-53 est ainsi rédigé : « Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'autorité administrative vérifie, dans le délai de 21 jours à compter de la date de la notification du projet de licenciement, que : »

XXII. Les articles L. 1233-54 et L. 1233-55 sont supprimés.

XXIII. A l'article L. 1233-56 :

- 1° Au premier alinéa, les mots : « comité d'entreprise ou, à défaut, » sont supprimés ;
- 2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « L'autorité administrative peut formuler des observations sur les mesures sociales prévues par l'article L.1233-32. »

XXIV- Après l'article L. 1233-56, il est créé un paragraphe 3 ainsi intitulé : « § 3 *Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises de cinquante salariés et plus* ».

XXV - Le deuxième alinéa de l'article L.1233-57 est complété par une phrase ainsi rédigée : « L'employeur adresse une réponse motivée à l'autorité administrative. »

XXVI. Après l'article L. 1233-57 sont insérés les articles L 1233-57-1 à L. 1233-57-8 ainsi rédigés :

« *Article L. 1233-57-1 -*. L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 sont transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation.

« *Art. L. 1233-57-2 -*. L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 après s'être assurée :

- « 1° de sa conformité aux dispositions de l'article L.1233-24-1 et L. 1233-24-2 ;
- « 2° de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ;
- « 3° que le plan de sauvegarde de l'emploi comprend les mesures prévues aux articles L.1233-61 et L.1233-63.

« *Art. L. 1233-57-3-*. En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des thématiques mentionnées à l'article 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 après avoir vérifié la conformité de ses dispositions aux dispositions législatives et conventionnelles relatives au licenciement économique, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, et après avoir apprécié, la validité du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63, en fonction des critères suivants :

- 1°) les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;

2°) les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;

3°) les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L.1233-4 et L.6321-1.

« Elle s'assure que l'employeur a respecté les obligations prévues aux articles L.1233-65 à L.1233-76.

« *Article L. 1233-57-4-*. L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de 8 jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4. Elle la notifie dans les mêmes délais au comité d'entreprise, le cas échéant au comité de groupe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

« Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité d'entreprise, le cas échéant, au comité de groupe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires.

« La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés au 2° alinéa, sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

« *Article L. 1233-57-5* – A tout moment avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, l'autorité administrative peut être saisie d'une demande tendant à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information souhaités ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif.

« L'administration se prononce dans un délai de cinq jours.

« *Article L. 1233-57-6* - L'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues par l'article L.1233-32. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

« L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. »

« *Article L. 1233-57-7-*. En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande de validation ou d'homologation après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité d'entreprise.

« *Article L. 1233-57-8-*.L'autorité administrative compétente pour prendre la décision d'homologation ou de validation mentionné à l'article L. 1233-57-1 est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif est établi. Si le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence de plusieurs directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, le ministre chargé de l'emploi désigne le directeur compétent. »



XXVII– L'article L. 1233-58 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « réunit et consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L.2323-15 ainsi qu'aux articles : » sont remplacés par les mots : « met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4 » ;

2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 2323-15 ainsi qu'aux articles : ».

3° Au 3°, les mots : « et huitièmes alinéas » sont remplacés par les mots « troisième, onzième et douzième alinéas » ;

4° Après le 5°, il est inséré un 6° ainsi rédigé :

« 6° L. 1233-57-5 pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés. » ;

5° Après le 6°, il est inséré quatre alinéas ainsi rédigés :

« Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 est validé et le document mentionné à l'article L. 1233-24-4, élaboré par l'administrateur ou le liquidateur, est homologué dans les conditions fixées par les articles L.1233-57-1 à L.1233-57-3, deuxième et troisième alinéa de l'article L. 1233-57-4 et L. 1233-57-7.

« Les délais prévus au premier alinéa de l'article L.1233-57-4 sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à huit jours en cas de redressement judiciaire et quatre jours en cas de liquidation judiciaire.

« En cas de décision défavorable de validation ou d'homologation, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur consulte le comité d'entreprise dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité d'entreprise, ou un avenant à l'accord collectif, sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce sans délai.

« Les articles L.1233-38-1 et L.1235-16-1 sont applicables. »

XXVIII –L'article L. 3253-13 est ainsi modifié :

1° Après les mots « ou de groupe » sont insérés les mots « , d'un accord collectif validé ».

2° Après les mots « décision unilatérale de l'employeur » sont ajoutés les mots « homologuée conformément à l'article L. 1233-57-3. »

XXIX – Le code de commerce est ainsi modifié :

1° Le second alinéa de l'article L.631-17 est ainsi modifié :

a) les mots : « l'administrateur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 321-9 du code du travail et informe l'autorité administrative compétente mentionnée à l'article L. 321-8 du même code » sont remplacés par les mots : « l'administrateur met en œuvre le plan de licenciement dans les conditions prévues à l'article L.1233-58 du code du travail » ;

b) après les mots : « reclassement des salariés » sont insérés les mots : « ainsi que la décision de l'autorité administrative prévue aux articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du code du travail. »

2° L'article L.631-19 est ainsi modifié :

a) la première phrase du II est remplacée par la phrase suivante :

« II.- Le plan est arrêté par le tribunal après que la procédure prévue à l'article L.1233-58 du code du travail a été mise en œuvre par l'administrateur, à l'exception des alinéas huit, neuf, dix, onze et douze de l'article L. 1233-58. » ;

b) après la deuxième phrase du II, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « Dans ce délai, l'autorité administrative valide ou homologue le projet de licenciement dans les conditions fixées aux articles L. 1233- 57-2 et – L. 1233-57-3 du code du travail. ».

3° Au dernier alinéa de l'article L.641-4, les mots : « des articles L. 321-8 et L. 321-9 du code du travail » sont remplacés par les mots : « de l'article L.1233-58 du code du travail ».

4° Le 4ème alinéa de l'article L.642-5 est ainsi modifié :

a) les mots : « le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ont été consultés dans les conditions prévues à l'article L. 321-9 du code du travail et l'autorité administrative compétente informée dans les conditions prévues à l'article L. 321-8 du même code » sont remplacés par les mots : « la procédure prévue à l'article L.1233-58 du code du travail a été mise en œuvre ».

b) après la première phrase, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « Dans ce délai, l'autorité administrative valide ou homologue le projet de licenciement dans les conditions fixées aux articles L. 1233- 57-2 et – L. 1233-57-3 du code du travail ».

XXX – L'article L.1233-63 est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est complété par les mots suivants : « dont les avis sont transmis à l'autorité administrative » ;

2° Le dernier alinéa est complété par les mots suivants : « et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi ».

XXXI- L'intitulé de la sous-section 1 de la section II du chapitre V du titre III du livre deuxième de la première partie du code du travail est ainsi rédigé: « *Sous-section 1 Délais de contestation et voies de recours* ».

XXXII – Le premier alinéa de l'article L.1235-7 est supprimé.

XXXIII. Après l'article L. 1235-7, il est inséré un article L. 1235-7-1 ainsi rédigé :

« *Article L. 1235-7-1* L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-2. Tout litige concernant la décision de validation, d'homologation, l'accord collectif, le document élaboré par l'employeur, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et la régularité de la procédure relève de la compétence en premier ressort du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours.

« Le recours doit être présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément aux dispositions de l'article L. 1233-57-4.

« Le tribunal administratif statue dans un délai de 3 mois. Si à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel qui statue dans un délai de 3 mois. Si à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat, qui statue dans un délai de trois mois.

« Un recours en référé peut être introduit devant le juge administratif aux fins de suspension de la décision relative à la validation ou l'homologation ».

XXXIV. L'article L. 1235-10 est ainsi modifié :

1° Les mots : « la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés. » sont supprimés ;

2° Après les mots : « trente jours, », sont insérés les mots : « le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul. »

3° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé : « En cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou à l'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en dépit d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-61, la procédure de licenciement est nulle ».

XXXV. A l'article L. 1235-11, les mots : « du premier alinéa » sont remplacés par les mots : « des deux premiers alinéas »

XXXVI. Il est rétabli un article L. 1235-16 ainsi rédigé :

« *Article L. 1235-16* L'annulation d'une décision favorable de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 pour un motif autre que celui mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

« A défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9 ».

XXXVII– A l'article L.2323-15, après les mots : « modalités d'application », sont introduits les mots : « dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30».

XXXVIII L'article L. 2325-35 est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L.1233-24-1 ».

XXXIX. Après le 2° de l'article L. 4614-12, il est inséré un 3° ainsi rédigé :

« 3° lorsqu'il est saisi sur les projets de restructuration et de compression des effectifs mentionnés à l'article L. 2323-15 ; ».

XXXX. Après l'article L. 4614-12, sont insérés les articles L. 4614-12-1 et L. 4614-12-2 ainsi rédigés :

« *Article L. 4614-12-1* : L'expert désigné par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 demande à l'employeur, au plus tard dans les vingt et un jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge

nécessaire à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les quinze jours.

« L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L.1233-30 ».

« Le comité rend son avis avant la fin du délai prévu à l'article L.1233-30 ».

« *Article L.4614-12-2.-* Lorsque l'instance de coordination prévue à l'article L.4611-9 est saisie sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 elle peut recourir à un expert, qui remet son rapport dans les délais prévus par l'article L.1233-35.

« L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30.

« L'instance de coordination rend son avis avant la fin du délai prévu à l'article L.1233-30.

## **Article 14**

I. La sous-section 5 de la section VI du chapitre III du titre troisième du livre deuxième de la première partie du code du travail « Revitalisation des bassins d'emploi » est renommée « Reprise de site et revitalisation des bassins d'emploi ».

II- La sous-section 5 de la section VI du chapitre III du titre troisième du livre deuxième de la première partie du code du travail, est complétée par l'article L. 1233-90-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1233-90-1* Lorsqu'elles envisagent un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement, les entreprises mentionnées à l'article L.1233-71 recherchent un repreneur et en informent le comité d'entreprise dès l'ouverture de la procédure d'information et consultation prévue à l'article L.1233-30.

« Le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance de l'expert-comptable désigné le cas échéant en application de l'article L.1233-34 pour analyser le processus de reprise, sa méthodologie et son ciblage, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.

« Le comité d'entreprise est informé des offres de reprise formalisées. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le comité d'entreprise peut émettre un avis.

« Cet avis est rendu dans les délais prévus à l'article L.1233-30.

« Les actions engagées par l'employeur au titre de l'obligation de recherche d'un repreneur sont prises en compte dans la convention de revitalisation conclue entre l'entreprise et l'autorité administrative en application des articles L. 1233-84 et suivants ».

III. A l'article L.2325-37 du code du travail, après les mots « à l'article L. 2323-20 » sont insérés les mots : « ou dans une opération de recherche de repreneurs prévue à l'article L.1233-90 ».

## **Article 15**

I - L'article L.1233-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur peut privilégier un de ces critères, en particulier celui des qualités professionnelles, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus par le présent article. »

II- Au deuxième alinéa de l'article L. 1233-71 le mot : « neuf » est remplacé par le mot : « douze ».

III –L'article L. 1233-72-1 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Toutefois, l'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées».

## CHAPITRE 4- DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 16

I- A l'article L. 1235-1 du code du travail:

1° Il est inséré, avant le premier alinéa, deux alinéas ainsi rédigés :

« En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1 l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé sur le fondement d'un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

« Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues par le présent chapitre. »

2° Au premier alinéa, qui devient le troisième alinéa, les mots : « En cas de litige », sont remplacés par les mots : « A défaut d'accord »

II- A l'article L. 1235-1, après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.»

III. Le livre deuxième de la première partie du code du travail est complété par un titre VIII ainsi rédigé :

« *Titre VIII Prescription des actions en justice*

« *Article 1275-1-*. Sans préjudice des dispositions du second alinéa de l'article L.1235-7 et de l'article L. 3245-1, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par 24 mois à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Ces dispositions ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail et aux actions exercées sur le fondement des articles L. 1132-1, L.1152-1 et L1153-1. »

IV. A l'article L.3245-1 du code du travail, les mots : « se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2224 du code civil » sont remplacés par les mots : « se prescrivent par trois ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ».

### Article 17

I. L'article L. 2314-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2312-2, le premier tour doit se tenir dans les quatre-vingt dix jours suivant le jour de l'affichage ».

II. L'article L. 2322-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues par le présent code, selon des modalités déterminées par un décret en Conseil d'Etat ».

III. L'article L. 2324-3 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2322-2, le premier tour doit se tenir dans les quatre-vingt dix jours suivant le jour de l'affichage».

## **Article 18**

« Par dérogation à l'article L. 3123-31 du code du travail et à titre expérimental, dans les entreprises occupant moins de 50 salariés dans les secteurs mentionnés par arrêté du ministre chargé du travail, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus jusqu'au 31 décembre 2014 en l'absence de convention ou d'accord collectif, après information des délégués du personnel , pour pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

« Le contrat indique, le cas échéant, que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel effectué et est lissée sur l'année.

« Une évaluation de l'expérimentation est réalisée avant le 31 décembre 2014.»