



N° 2165

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 22 juillet 2014.

## PROPOSITION DE LOI

*relative à la **simplification et au développement du travail,**  
de la formation et de l'emploi,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution  
d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Gérard CHERPION, Christian JACOB, Damien ABAD, Bernard ACCOYER, Yves ALBARELLO, Nicole AMELINE, Julien AUBERT, Sylvain BERRIOS, Étienne BLANC, Olivier CARRÉ, Gilles CARREZ, Alain CHRÉTIEN, Éric CIOTTI, Jean-François COPÉ, François CORNUT-GENTILLE, Édouard COURTIAL, Jean-Michel COUVE, Marie-Christine DALLOZ, Olivier DASSAULT, Marc-Philippe DAUBRESSE, Laure de LA RAUDIÈRE, Camille de ROCCA SERRA, Jean-Pierre DECOOL, Lucien DEGAUCHY, Rémi DELATTE, Sophie DION, Jean-Pierre DOOR, Marianne DUBOIS, Virginie DUBY-MULLER, Christian ESTROSI, Marie-Louise FORT, Yves FROMION, Laurent FURST, Sauveur GANDOLFI-SCHEIT, Guy GEOFFROY, Bernard GÉRARD, Philippe GOSSSELIN, Anne GROMMERCH, Arlette GROSSKOST, Jean-Jacques GUILLET, Michel HEINRICH, Patrick HETZEL, Guénaël HUET, Denis JACQUAT, Jacques KOSSOWSKI, Valérie LACROUTE, Jacques LAMBLIN, Marc LE FUR, Pierre LEQUILLER, Geneviève LEVY, Véronique

LOUWAGIE, Lionnel LUCA, Gilles LURTON, Thierry MARIANI, Hervé MARITON, Alain MARLEIX, Philippe Armand MARTIN, Patrice MARTIN-LALANDE, Alain MARTY, Philippe MEUNIER, Pierre MORANGE, Yannick MOREAU, Pierre MOREL-A-L'HUISSIER, Alain MOYNE-BRESSAND, Dominique NACHURY, Patrick OLLIER, Jacques PÉLISSARD, Bernard PERRUT, Bérengère POLETTI, Frédéric REISS, François ROCHEBLOINE, Paul SALEN, François SCELLIER, Claudine SCHMID, Fernand SIRÉ, Éric STRAUMANN, Claude STURNI, Lionel TARDY, Guy TEISSIER, Jean-Marie TETART, Patrice VERCHÈRE, Philippe VITEL et Laurent WAUQUIEZ,

députés.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La crise financière, puis économique, de 2008 a durement touché tous les pays, et la France n'a pas fait exception. Grâce aux efforts de la précédente majorité, notre pays a su mieux résister que ses voisins européens.

Depuis, l'Europe connaît la reprise économique. Pourtant, la France n'en bénéficie pas. Le nombre de personnes au chômage ne cesse d'augmenter, la croissance n'atteint pas les 1 %, la confiance des entrepreneurs et des salariés poursuit sa chute.

Les problèmes sont connus, ils ont été maintes fois exposés, par les politiques, les experts économiques, les journalistes, et exprimés par les Français.

Le temps n'est plus aux discours, le temps est à l'action. Il s'agit de l'avenir de la France, de l'avenir de nos concitoyens.

Cette proposition de loi s'inscrit dans cette logique en libérant les forces de notre pays pour rétablir la confiance des entreprises et de leurs salariés, afin de créer de l'emploi.

Elle se divise en 3 chapitres et 27 articles :

### **Le premier chapitre est relatif à la vie en entreprise :**

**L'article 1<sup>er</sup>** crée et organise une commission chargée spécialement de réformer le code du travail.

Celle-ci sera composée de représentants des syndicats des salariés et du patronat, d'experts juridiques, de représentants de l'État et de représentants du Parlement. Cette composition sera gage de dialogue social.

Elle sera chargée de proposer un nouveau code du travail pour une adoption au Parlement dans un délai d'une année. Celui-ci devra répondre à des critères précis : donner toute sa place aux accords collectifs, réformer les seuils des entreprises, simplifier le contrat de travail et fusionner les instances représentatives des salariés.

On dénombre actuellement plus d'une dizaine de seuils d'entreprises différents (9, 10, 11, 20, 25 salariés etc.). La présente proposition de loi souhaite une harmonisation des seuils et ramener leur nombre à 3 seuils

différents qui devront être fixés par la commission spéciale. Le seul seuil imposé par la proposition de loi est celui de 100 salariés pour la création d'instances représentatives des salariés. Ce seuil doit par ailleurs être le premier. Aucun seuil en-dessous des 100 ne devra être retenu par la commission. La représentation et l'information des salariés, pour les entreprises de moins de 100 salariés, est prévue par l'article 11 de la présente loi. Selon l'INSEE, ce sont 22 500 entreprises qui changeraient de taille si les seuils actuels n'existaient pas, ce qui représente 40 000 emplois supplémentaires. Quant à elle, l'IFRAP estime que 70 000 à 140 000 emplois supplémentaires seraient créés.

Enfin, afin de ne pas multiplier les commissions, l'existence de celle-ci prendra fin dès qu'elle aura rendu ses travaux, et au plus tard un an après promulgation de la présente loi.

**L'article 2** vise à revenir aux 39 heures par semaine. Par ailleurs, il donne priorité aux accords dans les entreprises par rapport aux accords de branche en ce qui concerne la majoration des heures supplémentaires.

En effet, la France fait partie des pays où les salariés à temps plein ont une durée annuelle du temps de travail parmi les plus faibles d'Europe. Afin de redynamiser la croissance, qui est seule créatrice d'emploi, la proposition de loi traite d'un des tabous de la vie économique de notre pays, à savoir les 35 heures.

Le passage aux 39 heures serait par ailleurs un soulagement pour nos finances publiques car l'État compense la baisse du temps de travail à hauteur de plus de 20 milliards d'euros. Le retour aux 39 heures serait donc en même temps un effort dans le redressement financier de notre pays, en plus du redressement en faveur de la croissance.

Le III de l'article prévoit que le passage aux 39 heures hebdomadaires ne peut être une cause de baisse du pouvoir d'achat des salariés. Ce seront donc bien 39 heures payées 39 heures et non 35 heures. Cela concerne également les salariés qui travaillent actuellement en heures supplémentaires et qui ne doivent pas perdre de la rémunération.

Le IV protège les entreprises qui se sont organisées sous le régime des 35 heures. Afin de ne pas les déstabiliser, les conventions existantes restent en vigueur. Elles devront toutefois se mettre en conformité dans l'année suivant la promulgation de la loi.

**L'article 3** fixe un décret en Conseil d'État pour déterminer l'augmentation du temps de travail dans les fonctions publiques d'État, territoriales et hospitalières.

**L'article 4** prévoit que les accords qui aménagent le temps de travail se font sur le modèle des accords de l'intéressement, permettant de simplifier la procédure. Le temps de travail pourra ainsi être annualisé afin de s'adapter plus facilement aux aléas économiques et aux fluctuations des carnets de commande des entreprises, dans le respect du dialogue social.

**L'article 5** abroge les dispositions relatives au temps de durée minimal de 24 heures par semaine mises en place par la loi de sécurisation de l'emploi. Depuis l'adoption de cette loi, les critiques contre cette mesure se sont accentuées, jusqu'à en repousser l'entrée en vigueur de 6 mois. Au lieu de repousser à nouveau le délai, le présent article propose d'abroger ces mesures qui seront destructrices d'emploi. Certaines organisations syndicales chiffrent les licenciements à venir à plusieurs millions, sachant que 4 millions de salariés sont dans un emploi à temps partiel et donc concernés.

Cet article permet également de négocier des compléments d'heures par accords d'entreprise.

**L'article 6** simplifie le bulletin de paie qui, souvent, est illisible. Il limite ainsi le nombre de lignes de cotisations sociales et patronales. Le salarié peut se faire communiquer chaque semestre un détail de ses cotisations. Alors qu'en France les bulletins de salaire comptent entre 18 et 45 lignes, notre voisine la Grande-Bretagne en compte entre 5 et 8. Cet article propose donc de limiter les lignes sur les bulletins de paie à 4 lignes :

- Une ligne pour les cotisations patronales ;
- Une ligne pour les cotisations salariales ;
- Une ligne pour les cotisations liées aux accidents du travail et maladies professionnelles ;
- Une ligne pour les cotisations retraites.

Une telle limitation rendra le bulletin de paie lisible et réduira le poids des formalités administratives.

Le Gouvernement précisera par décret en Conseil d'État les modalités d'application de cette mesure. Il désignera ainsi l'organisme centralisateur et la méthode pour se faire communiquer le détail des cotisations.

**L'article 7** ouvre une négociation liée à la représentativité territoriale des salariés dans les entreprises de moins de 100 salariés.

Les petites entreprises ne devant plus avoir d'instances représentatives des salariés avec le nouveau code du travail, il est prévu que ces salariés soient représentés, et informés, au niveau territorial.

Ce sujet devra être traité par le dialogue social à travers un accord national interprofessionnel et un accord national multiprofessionnel qui proposeront au Parlement la réforme à adopter.

Cette mesure a l'avantage de simplifier les formalités pour les entreprises jusqu'à 100 salariés, et de représenter les salariés dans les entreprises de moins de 10 salariés qui, actuellement, ne sont pas représentés.

**L'article 8** instaure un rescrit social, à titre expérimental. Un employeur pourra interroger l'administration sur un point précis d'une disposition du code du travail qui, souvent, est difficilement interprétable.

Il se fonde par ailleurs sur le rapport du Conseil d'État du 26 mars 2014 qui propose d'étendre le rescrit au droit du travail en matière d'égalité femmes/hommes, de pénibilité et d'emploi des personnes handicapées.

Cet amendement renforcera par ailleurs la mission de conseil de l'inspection du travail, facilitant ainsi les relations entre elle et les employeurs.

**L'article 9** prévoit la possibilité pour les entreprises de conclure des conventions de coopération permettant d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, ainsi que la rémunération.

Les partenaires sociaux ont mis en place dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 les accords de maintien dans l'emploi, à vocation défensive dans un contexte de crise économique.

Le présent article propose de prévoir une disposition symétrique, à vocation offensive. Celle-ci permettra de conclure des accords de développement de l'emploi.

Dans un contexte de reprise économique ou pour répondre de façon ponctuelle à une hausse du carnet de commandes, des entreprises peuvent avoir besoin de souplesse.

L'accord se négociera à l'intérieur de l'entreprise avec les représentants des salariés et sa durée ne pourra dépasser 2 ans.

**L'article 10** précise juridiquement le motif de licenciement en cas de refus de mobilité dans le cadre d'un accord de mobilité. Ainsi, le licenciement en cas de refus de mobilité est soumis aux règles relatives au motif personnel, et non économique. Ces dispositions reprennent ainsi exactement le motif de licenciement prévu par la convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Le présent article propose ainsi de revenir aux dispositions prévues par les partenaires sociaux lors de leur négociation de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013. En cas de refus, le licenciement du salarié est prononcé pour motif personnel et ouvre droit à des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence ou un abondement du compte personnel de formation.

**L'article 11** élargit le champ d'application du contrat de chantier au-delà du secteur du bâtiment et travaux publics et, notamment, aux domaines de l'industrie et des services.

**L'article 12** pérennise le contrat à durée déterminée à objet défini puisque l'expérimentation prend fin le 26 juin 2014, après une première prolongation. Actuellement, en l'absence de présentation du rapport du Gouvernement sur le sujet, les salariés embauchés sous le régime de ce contrat et les employeurs qui recourent à celui-ci sont en insécurité juridique.

Afin de répondre à cette fragilité, le présent article propose la pérennisation de ce type de contrat, en attendant la réforme globale des contrats de travail prévue à l'article 1<sup>er</sup>.

**Le second chapitre encadre les indemnités liées à un plan de sauvegarde de l'emploi :**

**L'article 13** encadre les primes supra-légales.

Les récentes évolutions des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) démontrent que les négociations entre entreprise et représentants des salariés tournent principalement autour du montant des primes

supra-légales, en dépit des mesures en matière de reclassement et de sécurisation des parcours professionnels.

Les salariés fragilisés se montrent souvent plus sensibles aux primes supra-légales qu'aux mesures d'accompagnement dans l'emploi. Les entreprises de leur côté souhaitent œuvrer pour la paix sociale et éviter les affrontements. Elles se trouvent toutefois souvent dans la situation où elles payent des primes lors du PSE pour ensuite payer à nouveau dans les recours individuels devant les prud'hommes.

Ainsi, pour améliorer l'attractivité des dépenses en matière d'accompagnement dans l'emploi et de reclassement, et afin d'y consacrer des sommes plus importantes qu'aux primes supra-légales, le présent article propose d'encadrer ces primes.

Elles seront ainsi soumises à l'impôt sur le revenu dès lors que leur montant dépasse celui de 2 SMICs dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et, en dehors d'un cadre de plan de sauvegarde de l'emploi, abaisse la limite pour la fraction des indemnités de 6 à 3 fois le plafond de la sécurité sociale.

Le troisième chapitre agit en faveur de l'emploi des jeunes. Il s'appuie sur les préconisations du rapport sur les freins non financiers au développement de l'apprentissage de l'inspection générale des affaires sociales, de l'inspection générale de l'administration, de l'inspection générale de l'administration, de l'éducation nationale et de la recherche et de l'inspection générale de l'éducation nationale.

**L'article 14** vise à intégrer des représentants des salariés et des chefs d'entreprise dans les conseils d'administration des collèges et des lycées.

Actuellement, leur présence dans ces conseils est facultative. Pourtant tous les acteurs sont d'accord pour rapprocher notre système éducatif du monde du travail afin de mieux préparer les jeunes à leur avenir professionnel. L'article 18 rend donc cette présence obligatoire.

**L'article 15** simplifie fortement la durée du contrat d'apprentissage.

En effet, la durée normale d'un contrat d'apprentissage est égale à la formation en apprentissage, en général de 2 ans. Pourtant, le code du travail prévoit de nombreuses dérogations à cette durée. Bien que ce système puisse être flexible, il est également extrêmement complexe.



Afin de faciliter les procédures, cet article prévoit que la durée du contrat d'apprentissage sera dorénavant négociée par l'apprenti, le centre de formations des apprentis (CFA) et l'entreprise accueillante. Dans le cas où la durée est différente de 2 ans, le directeur du CFA informe le recteur d'académie qui pourra procéder à un contrôle *a posteriori*.

**L'article 16** réaffirme que les organismes gestionnaires de CFA ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement d'une contribution financière par ce dernier.

Pour l'instant, l'article L. 6233-1-1 du code de travail précise que l'inscription d'un apprenti ne peut être conditionnée au versement, par son employeur, d'une contribution financière.

Cet article propose donc d'élargir cette interdiction au bénéfice de l'apprenti.

Il réaffirme également la gratuité de la conclusion, de l'enregistrement et de la rupture du contrat d'apprentissage. En effet, l'article L. 6224-4 du code du travail précise que l'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais. Il est important de préciser ceci dans l'article L. 6221-2 qui concerne la conclusion du contrat d'apprentissage.

**L'article 17** prévoit que les collèges organisent des sessions de découverte de l'apprentissage lors desquelles ils visitent des CFA, découvrent les métiers et rencontrent des acteurs du monde économique.

Il est en effet essentiel de rapprocher le monde éducatif du monde économique. L'apprentissage est bien souvent dévalorisé, et les élèves méconnaissent ce mode de formation. Ces sessions de découverte amélioreront leur vision de l'apprentissage et leur ouvriront un panel plus large de formations et de qualifications.

**L'article 18** réintroduit dans la loi les articles relatifs au pré-apprentissage à partir de 14 ans, sous statut scolaire.

Il rétablit ainsi les formations d'apprenti junior pour les jeunes, à partir de 14 ans, qui souhaitent suivre une formation en alternance, sous statut scolaire. Ils peuvent faire le choix, à tout moment, de reprendre leur scolarité.

Cet article prévoit également que les jeunes de 15 ans, ayant accompli leur scolarité au collège, puissent suivre une formation en alternance. Cette disposition, supprimée en 2013, répondait à un réel besoin des jeunes nés

en fin d'année. En effet, un jeune né avant le mois de juin pouvait, à la fin de sa scolarité au collège, suivre une formation en alternance puisque âgé de 16 ans. Un jeune, ayant également terminé sa scolarité, mais âgé de 15 ans puisque né en fin d'année, ne pouvait bénéficier d'une telle formation. Il devait ainsi passer quelques mois au lycée pour le quitter par la suite et intégrer l'apprentissage. L'article propose donc de revenir sur ce dispositif inéquitable.

**L'article 19** répond à l'absence de la prise de décret en matière de travaux dangereux pour les apprentis.

En effet, certains apprentis, en contrat de travail, ne peuvent exécuter certaines tâches en raison de dispositions législatives et réglementaires inadaptees. C'est notamment le cas pour les activités des secteurs primaires et secondaires.

La loi du 24 novembre 2009 avait prévu à l'article L. 6222-31 du code du travail un dispositif spécifique pour l'apprentissage. Toutefois le décret d'application n'a toujours pas été pris.

Cet article propose donc qu'en absence de décret, les accords de branche étendus pourront préciser les métiers pour lesquels les apprentis peuvent accomplir tous les travaux nécessaires à leurs formations.

**L'article 20** soumet les collectivités territoriales à la taxe d'apprentissage.

À l'heure actuelle, les collectivités territoriales ne recrutent que peu d'apprentis, alors qu'elles sont un vivier important. Cela est dû à plusieurs facteurs, dont le principal est le coût de la formation.

Comme elles ne payent pas de taxe d'apprentissage, elles sont obligées de payer toute la formation de l'apprenti lors de son recrutement.

Afin de faciliter à terme le développement de l'apprentissage dans le secteur public, l'article propose de soumettre les collectivités territoriales à la taxe d'apprentissage. Cela leur permettra de recruter plus facilement par la voie de l'apprentissage. Elles pourront ainsi s'investir de façon encore plus importante dans la formation de la jeunesse de France.

Toutefois, et pour tenir compte de leur spécificité, un décret précisera le taux auquel elles seront soumises, lequel devra être obligatoirement inférieur ou égal au taux appliqué aux entreprises.

**L'article 21** intègre les stagiaires de longue durée au quota d'alternance lorsqu'ils sont embauchés en CDI.

Certaines entreprises ne trouvent pas d'apprentis, car les métiers pour lesquels elles embauchent ne bénéficient pas de formation en alternance. C'est le cas notamment de certaines entreprises de services et de conseil. Elles sont donc soumises à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour non-respect du quota de 4 % d'apprentis (5 % en 2015).

Pourtant, ces entreprises embauchent un grand nombre de stagiaires de longue durée et en fin de formation, en général rémunérés à hauteur de leurs études, au-dessus du SMIC. Elles embauchent un nombre important de stagiaires à la fin de leur formation.

Ces entreprises sont ainsi doublement pénalisées. Elles doivent payer la CSA alors qu'elles forment la jeunesse de notre pays. Il est ainsi proposé d'intégrer ces stagiaires de longue durée et embauchés en CDI au quota d'alternance afin de favoriser la formation des jeunes.

**L'article 22** supprime le niveau minimal de rémunération des stagiaires afin de revenir à la gratification de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale prévue par le décret. Par ailleurs, il exonère de charges patronales et salariales la gratification des stagiaires dans la limite de 80 % du SMIC.

Ainsi, il incite les entreprises à donner aux stagiaires une gratification plus importante que les 12,5 %, tout en limitant l'augmentation du minimum pour les entreprises qui ne peuvent donner une telle gratification.

**L'article 23** restaure le registre de conventions de stage, prévu dans la loi de 28 juillet 2011. En effet, les stagiaires ne sont pas des salariés et ne doivent en aucune façon être regardés en tant que tel.

**L'article 24** abroge la limitation des stagiaires par entreprise.

En effet, certaines entreprises, notamment des petites entreprises et des entreprises spécialisées dans l'innovation, recrutent et forment un grand nombre d'apprentis. Les limiter revient à tarir les offres de stages pour des stagiaires qui ont déjà du mal à en trouver un, et à casser la croissance de ces entreprises, essentielle pour l'avenir de l'emploi de la France.

**L'article 25** abroge les congés salariaux en faveur des stagiaires.

Les stagiaires ne sont pas des salariés, et ils ne doivent en aucun cas être considérés comme tels. Ce sont des jeunes qui suivent une formation et ne passent qu'un temps limité dans les entreprises. Pour autant, ces stagiaires bénéficient des services de l'entreprise.

**L'article 26** abroge l'obligation pour les organismes de formation de fournir une fiche d'information présentant la réglementation du pays d'accueil.

Il sera en effet extrêmement compliqué pour les organismes de formation de se tenir au courant des évolutions législatives de tous les pays qui vont accueillir des apprentis. Afin de ne pas surcharger les obligations de ces organismes, ce qui reviendra à baisser le nombre de stages proposés à l'étranger, cet article propose de supprimer cette disposition.

**L'article 27** gage la présente proposition de loi.

## PROPOSITION DE LOI

### CHAPITRE 1<sup>ER</sup>

#### **Dispositions relatives à la vie en entreprise**

##### Section 1

#### **Réforme du code du travail**

##### **Article 1<sup>er</sup>**

- ① I. – Il est institué, auprès du ministre chargé du travail, une commission chargée de la réforme et de la simplification du code du travail. Elle a pour mission de proposer dans un délai d'un an un nouveau code du travail simplifié en poursuivant les objectifs suivants :
- ② – accroître les possibilités de dérogations aux dispositions du code du travail par un accord collectif ;
- ③ – harmoniser les seuils au-delà desquels des obligations spécifiques sont applicables aux entreprises en vertu du code du travail ;
- ④ – simplifier les règles applicables à l'exécution et à la rupture du contrat de travail, en rendant en particulier certains droits progressifs ;
- ⑤ – instaurer une instance unique de représentation élue du personnel pour les seules entreprises employant cent salariés et plus et qui se substituent pour l'ensemble des entreprises aux dispositions du code du travail relatives aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- ⑥ – instaurer le principe selon lequel, sauf exceptions, les dispositions d'un accord collectif sont applicables nonobstant les dispositions contraires d'un contrat de travail.
- ⑦ II. – La commission comprend vingt-cinq membres nommés par arrêté du Premier ministre, répartis comme suit :
- ⑧ 1° Deux députés ;
- ⑨ 2° Deux sénateurs ;

- ⑩ 3° Cinq personnalités qualifiées siégeant au Conseil économique, social et environnemental choisis parmi les représentants des salariés ;
- ⑪ 4° Cinq personnalités qualifiées siégeant au Conseil économique, social et environnemental choisies parmi les représentants des entreprises privées industrielles, commerciales et de services ;
- ⑫ 5° Cinq personnalités qualifiées choisies en raison de leur expérience dans le domaine du droit du travail ;
- ⑬ 6° Quatre représentants de l'État ;
- ⑭ 7° Un membre du Conseil d'État, en activité ou honoraire ;
- ⑮ 8° Un membre de la Cour de cassation, en activité ou honoraire.
- ⑯ III. – Les modalités d'organisation de la commission sont fixées par décret en Conseil d'État.

## Section 2

### **Dispositions relatives au temps de travail**

#### **Article 2**

- ① I. – Au premier alinéa de l'article L. 3121-10 du code du travail, les mots : « trente-cinq » sont remplacés par les mots : « trente-neuf ».
- ② II. – Au début du second alinéa de l'article L. 3121-22 du code du travail, les mots : « Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » sont remplacés par les mots : « Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche ».
- ③ III. – L'application des dispositions du I ne peut être la cause d'une réduction du montant de la rémunération mensuelle habituelle du salarié.
- ④ IV. – Les dispositions du I ne sont pas applicables aux accords collectifs conclus sur le fondement des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du I. Toutefois, un an après l'entrée en vigueur de la présente loi et par dérogation aux dispositions de l'article L. 2251-1 du code du travail, le I est applicable nonobstant les clauses contraires d'un accord collectif conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi.

### **Article 3**

- ① I. – La durée du travail effectif est fixée à trente-neuf heures par semaine :
- ② 1° Dans les services et établissements publics administratifs de l'État ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement ;
- ③ 2° Dans les services et établissements publics administratifs des collectivités territoriales ;
- ④ 3° Dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
- ⑤ II. – Les modalités d'augmentation de quatre heures par semaine, le cas échéant calculée sur une moyenne hebdomadaire, de la durée de travail des agents de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière sont déterminées par un décret en Conseil d'État.

### **Article 4**

Au premier alinéa de l'article L. 3122-2 du code du travail, après le mot : « établissement », sont insérés les mots : « conclu selon les modalités prévues par l'article L. 3312-5 ».

### **Article 5**

- ① I. – Les articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-5 du code du travail sont abrogés.
- ② II. – Au début du premier alinéa de l'article L. 3123-25 du code du travail, les mots : « Une convention ou un accord de branche étendu » sont remplacés par les mots : « Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche ».
- ③ III. – Le III de l'article 20 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est abrogé.

Section 3

**Dispositions relatives au bulletin de paie**

**Article 6**

- ① L'article L. 3243-2 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :
- ② « Toutefois, les éléments concernant les cotisations patronales, les cotisations salariales, les cotisations liées aux accidents de travail et maladies professionnelles et les cotisations d'assurance vieillesse ne doivent pas dépasser quatre lignes.
- ③ « Le salarié peut, sur demande expresse auprès de l'organisme centralisateur, se faire communiquer, chaque semestre, un détail des cotisations liées à son salaire.
- ④ « Les modalités d'application des deux précédents alinéas sont fixées par un décret en Conseil d'État. »

Section 4

**Négociation sur la représentation des salariés  
des petites entreprises sur un plan territorial**

**Article 7**

Dans la perspective du rehaussement à cent salariés du seuil au-delà duquel des élections de représentants du personnel doivent être organisées dans les entreprises, un accord national interprofessionnel et un accord national multi-professionnel proposent au Parlement, dans un délai de deux ans, les moyens de déterminer les modalités de représentation au niveau territorial des salariés des entreprises de moins de cent salariés.



Section 5

**Mesures en faveur de la sécurité juridique et de l'emploi**

**Article 8**

- ① À titre expérimental, et pour une durée de deux ans après la promulgation de la présente loi, il est mis en place une procédure de rescrit social.
- ② Dans le cadre de cette procédure, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail ou la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononcent de manière explicite sur toute demande d'une personne ayant pour objet de connaître l'application, à sa situation, de dispositions du code du travail pouvant donner lieu à une décision administrative notifiant une sanction à l'encontre du demandeur, ou susceptible d'avoir pour conséquence directe la notification d'une sanction à l'encontre du demandeur.
- ③ La demande ne peut pas être formulée lorsqu'un contrôle a été engagé.
- ④ La décision explicite doit intervenir dans un délai fixé par décret en Conseil d'État. Ce décret prévoit également les modalités suivant lesquelles certaines demandes qu'il détermine peuvent faire l'objet de décisions d'acceptation tacite.
- ⑤ Sauf pour les demandes donnant lieu à une décision d'acceptation tacite, lorsqu'à l'issue du délai fixé par le décret mentionné au précédent alinéa, l'inspecteur du travail ou la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, n'a pas notifié au demandeur sa décision, il ne peut être notifié une sanction administrative, fondé sur la législation au regard de laquelle devait être appréciée la situation de fait exposée dans la demande.
- ⑥ La décision ne s'applique qu'au seul demandeur et est opposable pour l'avenir à l'autorité qui l'a prononcée, tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle la situation du demandeur a été appréciée n'ont pas été modifiées.
- ⑦ Dans les six mois qui précèdent l'expiration du délai mentionné au premier alinéa, le ministre chargé du travail transmet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation conduite en application du présent article.

## Article 9

① Le livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail est complété par un titre V ainsi rédigé :

② « TITRE V  
③ « DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

④ « Art. L. 5151-1. – I. – Un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de développer les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager pour les salariés, 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, L. 3122-35, L. 3131-1 à L. 3132-2, L. 3133-4, L. 3141-1 à L. 3141-3 et L. 3231-2.

⑤ « II. – La durée de l'accord ne peut excéder deux ans.

⑥ « III. – L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail. Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique mais sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

⑦ « Art. L. 5151-2. – Pour les salariés qui l'acceptent, les stipulations de l'accord mentionné à l'article L. 5151-1 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée d'application de celui-ci.

⑧ « Art. L. 5151-3. – Les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise sont informés du contenu de l'accord mentionné à l'article L. 5151-1 lors de leur première réunion suivant sa conclusion.

⑨ « Art. L. 5151-4. – I. – La validité de l'accord mentionné à l'article L. 5151-1 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 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.

- ⑩ « 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.
- ⑪ « À 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.
- ⑫ « 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.
- ⑬ « III. – Le temps passé aux négociations de l’accord visé au premier alinéa du II n’est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6.
- ⑭ « 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.
- ⑮ « IV. – Le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le chapitre premier du titre I<sup>er</sup> du livre IV de la deuxième partie du présent code pour les salariés mandatés dans les conditions fixées à l’article L. 2232-24.
- ⑯ « *Art. L. 5151-5.* – À la demande de l’un de ses signataires, l’accord peut être suspendu par décision du président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, 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 de l’entreprise a évolué de manière significative.

- ⑰ « Lorsque le juge décide cette suspension, il en fixe le délai. À l'issue de ce délai, à la demande des parties 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, selon la même procédure, la poursuite de l'accord ou en suspend définitivement les effets. »

### **Article 10**

Au dernier alinéa de l'article L. 2242-23 du même code, les mots : « repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et » sont remplacés par les mots et la phrase : « est un licenciement qui repose sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Il ».

### **Article 11**

- ① Après le premier alinéa de l'article L. 1236-8 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Le chantier mentionné au premier aliéna peut être une mission de travaux ou de prestation de services dont l'organisation a été à l'origine du recrutement du salarié. »

### **Article 12**

Les deux derniers alinéas de l'article 6 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail sont supprimés.

## **CHAPITRE 2**

### **Encadrement des indemnités liées à un plan de sauvegarde de l'emploi**

### **Article 13**

- ① L'article 80 *duodecies* du code général des impôts est ainsi modifié :
- ② I. – Le 2° est complété par les mots : « dans la limite de deux fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance » ;
- ③ II. – Au a) du 3°, le mot : « six » est remplacé par le mot : « trois ».

## CHAPITRE 3

### Politique envers les jeunes

#### Section 1

#### Dispositions relatives à l'apprentissage

##### Article 14

Après les mots : « qualifiées », la fin du 1° de l'article L. 421-2 du code de l'éducation est ainsi rédigée : « représentant le monde économique, comprenant, à parité, des représentants des organisations représentatives des salariés et des employeurs ; »

##### Article 15

- ① I. – L'article L. 6222-7-1 du code du travail est ainsi modifié :
- ② a) Après la troisième occurrence du mot : « est », la fin du premier alinéa est ainsi rédigée : « fixé par commun accord entre l'apprenti, l'employeur et le centre de formation des apprentis ».
- ③ b) Le deuxième et le troisième alinéas sont remplacés par l'alinéa suivant : « Dans les cas où la durée est inférieure ou supérieure à deux ans, le directeur du centre de formation des apprentis en informe le recteur de l'académie. »
- ④ II. – En conséquence, les articles L. 6222-8, L. 6222-9, L. 6222-10 du code du travail sont abrogés.

##### Article 16

- ① I. – À l'article L. 6233-1-1 du code du travail, après le mot : « versement », sont insérés les mots : « par celui-ci ou ».
- ② II. – Après le mot : « financière », la fin de l'article L. 6221-2 du code du travail est ainsi rédigée : « pour quelque prestation que ce soit ne peut être demandée aux parties au contrat d'apprentissage à l'occasion de sa conclusion, de son enregistrement et de sa rupture. »

### Article 17

- ① Après la deuxième phrase de l'article L. 332-3 du code de l'éducation, il est inséré une phrase ainsi rédigée :
- ② « Les collèges organisent des sessions de découverte de l'apprentissage, permettant à tous les collégiens de découvrir les métiers, les centres de formation des apprentis, et de rencontrer des acteurs du monde économique. »

### Article 18

- ① I. – Le code de l'éducation est ainsi modifié :
- ② 1° Après l'article L. 337-3-1, il est inséré un article L. 337-3-2 ainsi rédigé :
- ③ « *Art. L. 337-3-2.* – Les élèves ayant atteint l'âge de quatorze ans peuvent être admis, sur leur demande et celle de leurs représentants légaux, à suivre une formation alternée, dénommée "formation d'apprenti junior", visant à l'obtention, par la voie de l'apprentissage, d'une qualification professionnelle dans les conditions prévues au livre II de la sixième partie législative du code du travail. Cette formation comprend un parcours d'initiation aux métiers effectué sous statut scolaire dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis, puis une formation en apprentissage.
- ④ « Une fois l'admission à la formation acquise, l'équipe pédagogique élabore, en association avec l'élève et ses représentants légaux, un projet pédagogique personnalisé. Un tuteur, désigné au sein de l'équipe pédagogique, est chargé de son suivi. Il accompagne l'apprenti junior tout au long de sa formation, y compris lors des périodes en entreprise, en liaison avec le tuteur en entreprise ou le maître d'apprentissage.
- ⑤ « Les élèves suivant une formation d'apprenti junior peuvent, à tout moment, après avis de l'équipe pédagogique et avec l'accord de leurs représentants légaux et jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire mentionnée à l'article L. 313-1, mettre fin à cette formation et reprendre leur scolarité dans un collège, y compris leur collège d'origine, ou un établissement d'enseignement agricole ou maritime. À l'issue de la première période de formation, ils peuvent également demander à poursuivre le parcours d'initiation aux métiers si leur projet professionnel n'est pas suffisamment abouti pour leur permettre de signer un contrat d'apprentissage.

- ⑥ « Le parcours d'initiation aux métiers comporte des enseignements généraux, des enseignements technologiques et pratiques et des stages en milieu professionnel, et ce dans plusieurs entreprises. L'ensemble de ces activités concourt à l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences mentionné à l'article L. 122-1-1 et permet à l'élève de découvrir plusieurs métiers et de préparer son choix.
- ⑦ « Les stages en milieu professionnel se déroulent dans les conditions prévues à l'article L. 331-5. Lorsque leur durée excède une durée minimale fixée par décret, ils donnent lieu au versement, par les entreprises au sein desquelles ils sont effectués, d'une gratification dont le montant est fixé par décret. Cette gratification, d'ordre financier, n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.
- ⑧ « L'élève stagiaire en parcours d'initiation aux métiers, avec l'accord de son représentant légal, peut signer un contrat d'apprentissage à partir de l'âge de quinze ans, à la condition qu'il soit jugé apte à poursuivre l'acquisition, par la voie de l'apprentissage, du socle commun de connaissances et de compétences mentionné à l'article L. 122-1-1 dans la perspective d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.
- ⑨ « L'ouverture des parcours d'initiation aux métiers dans les lycées professionnels et les centres de formation d'apprentis est inscrite au contrat de plan régional de développement des formations professionnelles mentionné à l'article L. 214-13.
- ⑩ « Les dépenses de transport scolaire spécifiquement liées à la formation de l'apprenti junior sous statut scolaire donnent lieu à une compensation au département par l'État, dans des conditions fixées par décret. »
- ⑪ 2° Au premier alinéa de l'article L. 337-3-1, après le mot : « ans », sont insérés les mots : « ou accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ».
- ⑫ II. – Le code du travail est ainsi modifié :
- ⑬ 1° Après l'article L. 6222-19, il est rétabli un article L. 6222-20 ainsi rédigé :

- ⑭ « Art. L. 6222-20. – Lorsque le contrat d’apprentissage est conclu dans le cadre de la formation d’apprenti junior mentionnée à l’article L. 337-3 du code de l’éducation, il peut être rompu, dans les conditions prévues au troisième alinéa du même article, par l’apprenti qui demande à reprendre sa scolarité. »
- ⑮ 2° À l’article L. 6222-21, après le mot : « apprentissage », sont insérés les mots : « ou en application de l’article L. 6222-20 ».

### **Article 19**

Au premier alinéa de l’article L. 6222-31 du code du travail, après la deuxième occurrence du mot : « décret », sont insérés les mots : « ou par accord de branche étendu ».

### **Article 20**

- ① I. – Le 2 de l’article 1599 *ter* A du code général des impôts est complété par un 5° ainsi rédigé :
- ② « 5° Par les collectivités territoriales ; »
- ③ II. – Le taux auxquelles sont soumises les collectivités territoriales est fixé par décret, mais il doit être inférieur ou égal au taux prévu à l’article 1599 *ter* B de ce même code.
- ④ III. – Le présent article entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### Section 2

### **Dispositions relatives aux stages**

### **Article 21**

- ① Après le 2° du I de l’article 1609 *quinquies* du code général des impôts, il est inséré un 3° ainsi rédigé :
- ② « 3° Les jeunes de moins de vingt-six ans effectuant un stage en entreprise tel que défini à l’article L. 612-8 du code de l’éducation et qui sont, à l’issue de leur stage, embauchés en contrat à durée indéterminée par cette même entreprise. »



## Article 22

- ① I. – À la fin de la première phrase du premier alinéa de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, les mots : « , à un niveau minimal de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale défini en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale » sont supprimés.
- ② II. – Au premier alinéa de l'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale, les mots : « , le produit d'un pourcentage, fixé par décret, » sont remplacés par les mots : « 80 % ».

## Article 23

- ① I. – L'article L. 1221-13 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Le premier alinéa est complété par les mots : « , indépendamment du registre des conventions de stage mentionné à l'article L. 124-21 du code de l'éducation. »
- ③ 2° Le troisième alinéa est supprimé.
- ④ 3° Au dernier alinéa, les mots : « soit pour les stagiaires mentionnés au troisième alinéa, » sont supprimés.
- ⑤ II. – Après l'article L. 124-20 du code de l'éducation, il est inséré un article L. 124-21 ainsi rédigé :
- ⑥ « *Art. L. 124-21.* – L'entreprise qui accueille des stagiaires tient à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel mentionné à l'article L. 1221-13 du code du travail. Un décret détermine les modalités d'application du présent article, notamment les mentions qui figurent sur le registre susmentionné. »

## Article 24

L'article L. 124-8 du code de l'éducation est abrogé.

## Article 25

Le premier alinéa de l'article L. 124-13 du même code est abrogé.

## **Article 26**

L'article L. 124-20 du même code est abrogé.

## **Article 27**

- ① I. – Les charges pour l'État sont compensées à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.
- ② II. – Les charges pour les collectivités territoriales sont compensées par la majoration à due concurrence de la dotation globale de fonctionnement, et corrélativement pour l'État par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.
- ③ III. – La charge résultant pour l'État, les collectivités territoriales et les établissements de santé de l'application de la présente loi est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits prévus par les articles 575 et 575 A du code général des impôts.



