



N° 3675

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 7 avril 2016.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LE PROJET DE LOI *visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs*,

TABLEAU COMPARATIF

PAR M. CHRISTOPHE SIRUGUE,

Député.

Voir les numéros :

Assemblée nationale : 3600 et 3626.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

**PROJET DE LOI
visant à instituer de nouvelles
libertés et de nouvelles
protections pour les entreprises
et les aectifs**

**PROJET DE LOI
visant à instituer de nouvelles
libertés et de nouvelles
protections pour les entreprises
et les actif-ve-s**

Amendement AS611 (Rect)

**TITRE I^{ER}
REFONDER LE DROIT DU
TRAVAIL ET DONNER PLUS DE
POIDS
À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

**TITRE I^{ER}
REFONDER LE DROIT DU
TRAVAIL ET DONNER PLUS DE
POIDS
À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

**CHAPITRE I^{ER}
Vers une refondation du code du
travail**

**CHAPITRE I^{ER}
Vers une refondation du code du
travail**

Article 1^{er}

Article 1^{er}

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

Une commission d'experts et de praticiens des relations sociales est instituée afin de proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du code du travail. Elle comprend un nombre égal de femmes et d'hommes.

Amendement AS612

Cette refondation attribue une place centrale à la négociation collective, en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action, dans le respect du domaine de la loi fixé par l'article 34 de la Constitution.

Cette refondation attribue une place centrale à la négociation collective, en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action, dans le respect du domaine de la loi fixé par l'article 34 de la Constitution. Les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord collectif doivent correspondre à des règles légales en vigueur à la date de promulgation de la présente loi.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Amendement AS874

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

La commission associe à ses travaux les organisations professionnelles d'employeurs aux niveaux interprofessionnel et multi-professionnel et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

Amendement AS665

La commission remet ses travaux au Gouvernement dans un délai de deux ans à compter la promulgation de la présente loi.

Amendement AS875

Alinéa supprimé

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

A. – Supprimé

~~A. – Libertés et droits de la personne au travail~~

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

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

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

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

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

~~6° La liberté du salarié de manifester ses convictions, y compris religieuses, ne peut connaître de restrictions que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits~~

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

~~fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché;~~

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

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

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

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

~~B. – Formation, exécution et rupture du contrat de travail~~

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

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

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

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

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

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

~~17° La grossesse et la maternité ne peuvent entraîner des mesures spécifiques autres que celles requises~~

B. – Supprimé

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

~~par l'état de la femme. La salariée a droit à un congé pendant la période précédant et suivant son accouchement ;~~

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

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

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

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

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

~~23° Les sanctions pécuniaires sont interdites ;~~

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

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

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

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

~~C. – Rémunération~~

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

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

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

~~D. – Temps de travail~~

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

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

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

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

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

C. – Supprimé

D. – Supprimé

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

~~E. – Santé et sécurité au travail~~

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

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

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

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

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

~~F. – Libertés et droits collectifs~~

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

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

~~46° L'exercice de certaines~~

E. – Supprimé

F. – Supprimé

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

~~prérogatives peut être réservé par la loi aux syndicats et associations professionnelles reconnus représentatifs ;~~

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

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

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

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

~~G. – Négociation collective et dialogue social~~

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

~~52° Les salariés participent, par la négociation entre les syndicats et les employeurs ou leurs organisations professionnelles, à la détermination collective des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, ainsi que des garanties sociales. Les négociations doivent être loyales ;~~

~~53° Les conditions de représentativité des parties signataires nécessaires à la validité de l'accord sont~~

G. – Supprimé

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

~~fixées par la loi.~~

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

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

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

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

~~H. – Contrôle administratif et règlement des litiges~~

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

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

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

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

H. – Supprimé

Amendements AS876, AS157, AS324, AS568, AS598 et AS604

Dispositions en vigueur

Code du travail

Art. L. 1154-1. – Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Art. L. 1321-2. – Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code.

Art. L. 4121-2. – L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Renforcer la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Article 1^{er} bis

Au premier alinéa de l'article L. 1154-1 du code du travail, les mots : « établit des faits qui permettent de présumer » sont remplacés par les mots : « présente des éléments de fait laissant supposer ».

Amendement AS634

Article 1^{er} ter

Au 2° de l'article L. 1321-2 du code du travail, après le mot : « sexuel », sont insérés les mots : « et aux agissements sexistes ».

Amendement AS638

Article 1^{er} quater

Dispositions en vigueur

peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Art. L. 4612-3. – Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé.

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Le 7° de l'article L. 4121-2 du code du travail est complété par les mots : « , ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ; ».

Amendement AS637

Article 1^{er} quinquies

À la fin de la deuxième phrase de l'article L. 4612-3 du code du travail, les mots : « et du harcèlement sexuel » sont remplacés par les mots : « , du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

Amendement AS636

CHAPITRE II

Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de

CHAPITRE II

Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p align="center">Code du travail</p>	<p align="center">congrés</p> <p align="center">Article 2</p>	<p align="center">congrés</p> <p align="center">Article 2</p>
<p><i>Art. L. 3111-2.</i> – Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III.</p>	<p>I. – Au deuxième alinéa de l'article L. 3111-2 du code du travail, après les mots : « les cadres », sont insérés les mots : « participant à la direction de l'entreprise ».</p>	<p>I. – <i>(Sans modification)</i></p>
<p>Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.</p>	<p>II. – Après l'article L. 3111-2 du même code, il est inséré un article L. 3111-3 ainsi rédigé :</p>	<p>II. – <i>(Sans modification)</i></p>
<p>Troisième partie Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale</p>	<p>« <i>Art. L. 3111-3.</i> – À l'exception du chapitre II du titre III ainsi que des titres VI et VII, les dispositions du présent livre définissent les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les règles supplétives applicables en l'absence d'accord. »</p>	<p>III. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p align="center">Livre I^{er} Durée du travail, repos et congés</p>	<p>III. – Le titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p align="center">Titre II Durée du travail, répartition et aménagement des horaires</p>	<p>« Titre II « Durée du travail, répartition et aménagement des horaires</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p align="center">Chapitre I^{er} Durée du travail</p>	<p>« Chapitre I^{er} « Durée et aménagement du travail</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p align="center">Section 1 Travail effectif, astreintes et équivalences</p>	<p>« Section 1 « Travail effectif, astreintes et équivalences</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p align="center">Sous-section 1 Travail effectif</p>	<p>« Sous-section 1 « Travail effectif « Paragraphe 1 « Ordre public</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 3121-1.</i> – La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-1.</i> – La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-1.</i> – <i>(Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.</p>	<p>l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.</p>	
<p><i>Art. L. 3121-2.</i> – Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-2.</i> – Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-2.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail.</p>		
<p><i>Art. L. 3121-3.</i> – Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-3.</i> – Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-3.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.</p>		
<p><i>Art. L. 3121-4.</i> – Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-4.</i> – Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-4.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise</p>	<p>« Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.</p>	<p>salaire.</p>	
<p>Sous-section 2 Astreintes</p>	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3121-5.</i> – Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-5.</i> – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-5.</i> – (Sans modification)</p>
<p>La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-6.</i> – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3 soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-6.</i> – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3121-6.</i> – Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.</p>	<p>« Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 dépasse le temps normal de trajet.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3121-7.</i> – Les astreintes sont mises en place par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement, qui en fixe le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. À défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur</p>	<p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p> <p>« <i>Art. L. 3121-7.</i> – À défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-5 et L. 3121-6 :</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-7.</i> – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.</p>	<p>« 1° Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;</p> <p>« 2° Le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;</p> <p>« 3° Les contreparties prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3121-6 sont déterminées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3121-8.</i> – La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-8.</i> – Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-8.</i> – (Sans modification)</p>
<p>Sous-section 3 Équivalences <i>Art. L. 3121-9.</i> – Une durée du</p>	<p>« La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.</p> <p>« La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.</p> <p>« Les salariés concernés par les astreintes sont informés de la programmation individuelle des périodes d'astreinte dans un délai raisonnable.</p> <p>« <i>Art. L. 3121-9.</i> – Exception</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-9.</i> – (Sans</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>travail équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'État.</p>	<p>faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.</p>	<p><i>modification)</i></p>
<p>Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs de travail.</p>		
<p>Section 2 Durée légale et heures supplémentaires Sous-section 1 Durée légale <i>Art. L. 3121-10.</i> – La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile.</p>	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p> <p>« <i>Art. L. 3121-10.</i> – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche, peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information des salariés concernés, la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« <i>Art. L. 3121-10.</i> – <i>(Sans modification)</i></p>
<p>La semaine civile est entendue au sens des dispositions de l'article L. 3122-1.</p>		
<p>Sous-section 2 Contingent annuel d'heures supplémentaires et dérogations</p>	<p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 3121-11.</i> – Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-11.</i> – À défaut d'accord, le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail. Les modalités d'information des salariés concernés et les délais de prévenance sont fixés par décret en Conseil d'État.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-11.</i> – <i>(Sans modification)</i></p>
<p>Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure</p>		

Dispositions en vigueur

supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, la majoration des heures supplémentaires étant fixée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-22. Cette convention ou cet accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.

À défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

À défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

Art. L. 3121-11-1. – Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Texte du projet de loi

« Sous-section 3
« Équivalences

« Paragraphe 1
« Ordre public

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

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

Texte adopté par la Commission

(Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

« Art. L. 3121-12. – (Sans modification)

(Alinéa sans modification)

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3121-15.</i> – Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d’heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-13.</i> – Une convention ou un accord de branche étendu peut instituer cette durée du travail équivalente à la durée légale pour les professions et emplois mentionnés à l’article L. 3121-12.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-13.</i> – (Sans modification)</p>
	<p>« Il détermine la rémunération des périodes d’inaction.</p>	
	<p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« <i>Art. L. 3121-14.</i> – À défaut d’accord, le régime d’équivalences peut être institué par décret en Conseil d’État.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-14.</i> – (Sans modification)</p>
	<p>« Section 2 « Durées maximales de travail</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Sous-section 1 « Temps de pause</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Paragraphe 1 « Ordre public</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« <i>Art. L. 3121-15.</i> – Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d’un temps de pause d’une durée minimale de vingt minutes.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-15.</i> – (Sans modification)</p>
	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3121-16.</i> – Les heures supplémentaires accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l’article L. 3132-4 ne s’imputent pas sur le contingent annuel d’heures supplémentaires.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-16.</i> – Une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement, ou, à défaut, un accord de branche, peut fixer un temps de pause supérieur.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-16.</i> – (Sans modification)</p>
	<p>« Sous-section 2 « Durée quotidienne maximale</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Paragraphe 1 « Ordre public</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« <i>Art. L. 3121-17.</i> – La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-17.</i> – (Sans modification)</p>
	<p>« 1° En cas de dérogation accordée par l’autorité administrative</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 3121-20.</i> – Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.</p>	<p>dans des conditions déterminées par décret ;</p> <p>« 2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;</p> <p>« 3° Dans les cas prévus à l'article L. 3121-18.</p> <p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p> <p>« <i>Art. L. 3121-18.</i> – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.</p> <p>« Sous-section 3 « Durées hebdomadaires maximales</p> <p>« Paragraphe 1 « Ordre public</p> <p>« <i>Art. L. 3121-19.</i> – Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.</p>	<p>—</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« <i>Art. L. 3121-18.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« <i>Art. L. 3121-19.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3121-21.</i> – Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-20.</i> – En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-19 peut être autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, dans la limite de soixante heures.</p> <p>« <i>Art. L. 3121-21.</i> – La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-20.</i> – En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-19 peut être autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, dans la limite de soixante heures. <u>Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.</u></p> <p>Amendement AS921</p> <p>« <i>Art. L. 3121-21.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu en application de l'article L. 1244-2, peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs.</p>	<p>semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-22 à L. 3121-24.</p>	
<p>La convention ou l'accord organise également des procédures de décompte contradictoires des temps et périodes de travail.</p>	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p>Sous-section 3 Contreparties aux heures supplémentaires Paragraphe 1 Majorations de salaire</p>	<p>« Art. L. 3121-22. – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarante-six heures calculée sur une période de douze semaines.</p>	<p>« Art. L. 3121-22. – <i>(Sans modification)</i></p>
<p>Art. L. 3121-22. – Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.</p>	<p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p>Art. L. 3121-23. – Dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de cette durée hebdomadaire de travail, en tenant compte des majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires accomplies.</p>	<p>« Art. L. 3121-23. – À défaut d'accord, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-21 est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, dans la limite de quarante-six heures.</p>	<p>« Art. L. 3121-23. – <i>(Sans modification)</i></p>
<p>Paragraphe 2 Repos compensateur de remplacement Art. L. 3121-24. – Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut</p>	<p>« Art. L. 3121-24. – À titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dépassements de la</p>	<p>« Art. L. 3121-24. – <i>(Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.</p>	<p>durée de quarante-six heures peuvent être autorisés pendant des périodes déterminées dans des conditions déterminées par décret.</p>	
<p>Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation de négocier prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.</p>		
<p>La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise.</p>		
<p><i>Art. L. 3121-25.</i> – Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-25.</i> – Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées auprès de l'autorité administrative en application des articles L. 3121-23 et L. 3151-24. Cet avis est transmis à l'inspection du travail.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-25.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Section 3 Durées maximales de travail</p>	<p>« Section 3 « Durée légale et heures supplémentaires</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Sous-section 1 Temps de pause</p>	<p>« Section 3 « Durée légale et heures supplémentaires</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>« <i>Art. L. 3121-26.</i> – La durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-26.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>« <i>Art. L. 3121-27.</i> – Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale, ou le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-27.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>« <i>Art. L. 3121-28.</i> – Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-28.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

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

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

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

« Sous-section 2
« Champ de la négociation collective

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

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

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

« Art. L. 3121-29. – (Sans modification)

« Art. L. 3121-30. – (Sans modification)

(Alinéa sans modification)

« Art. L. 3121-31. – (Sans modification)

« Art. L. 3121-32. – (Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

(Alinéa sans modification)

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

(Alinéa sans modification)

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Amendement AS920

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

(Alinéa sans modification)

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

(Alinéa sans modification)

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

(Alinéa sans modification)

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

(Alinéa sans modification)

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3121-33.</i> – Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-33.</i> – Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu en application de l'article L. 1244-2, ou à défaut, une convention ou un accord collectif de travail, peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-33.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur.</p>		
<p>Sous-section 2 Durée quotidienne maximale</p>	<p>« Sous-section 3 « Dispositions supplétives</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3121-34.</i> – La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-34.</i> – Sauf stipulations contraires dans l'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-30, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-34.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Sous-section 3 Durées hebdomadaires maximales</p>		
<p><i>Art. L. 3121-35.</i> – Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-35.</i> – À défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-26, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-35.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.</p>		
<p><i>Art. L. 3121-36.</i> – La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-36.</i> – Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ou de leur majoration par un repos com-</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-36.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures.</p> <p>À titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante-six heures.</p>	<p>pensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.</p> <p>« L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.</p>	<p>« Art. L. 3121-37. – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3121-37.</i> – Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur les dérogations prévues à la présente sous-section.</p> <p>Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-37.</i> – À défaut d'accord, la contrepartie obligatoire en repos mentionnée à l'article L. 3121-29 est fixée à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.</p>	
<p>Section 4 Conventions de forfait Sous-section 1 Mise en place des conventions de forfait</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-38.</i> – À défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article L. 3121-29 et les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà de ce contingent.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-38.</i> – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3121-38.</i> – La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.</p>		<p><u><i>Art. L. 3121-38-1.</i> – À défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.</u></p>
	<p>« Section 4 « Aménagement du temps de</p>	<p>Amendement AS912 <i>(Alinéa sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3121-39.</i> – La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.</p>	<p>travail sur une période supérieure à la semaine, « horaires individualisés et récupération des heures perdues</p> <p>« Sous-section 1 « Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine</p> <p>« Paragraphe 1 « Ordre public</p> <p>« <i>Art. L. 3121-39.</i> – Lorsqu'il est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p> <p>(Alinéa sans modification)</p> <p>« <i>Art. L. 3121-39.</i> – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3121-40.</i> – La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.</p>	<p>« Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et neuf semaines en cas de décision unilatérale.</p> <p>« Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 heures.</p> <p>« Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence.</p> <p>« <i>Art. L. 3121-40.</i> – Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai de prévenance raisonnable de tout changement dans la répartition de la durée du travail.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-40.</i> – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3121-41.</i> – La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-41.</i> – La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-41.</i> – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22.</p>	<p>semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Sous-section 2 Conventions de forfait sur l'année</p>	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Paragraphe 1 Conventions de forfait en heures sur l'année</p>	<p>« Art. L 3121-42. – En application de l'article L. 3121-39, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :</p>	<p>« Art. L 3121-42. – (Sans modification)</p>
<p>Art. L. 3121-42. – Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :</p>	<p>« 1° La période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ;</p>	<p>« Art. L 3121-42. – (Sans modification)</p>
<p>1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;</p>	<p>« 2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;</p>	<p>« Art. L 3121-42. – (Sans modification)</p>
<p>2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.</p>	<p>« 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.</p>	<p>« Art. L 3121-42. – (Sans modification)</p>
<p></p>	<p>« Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.</p>	<p>« Art. L 3121-42. – (Sans modification)</p>
<p></p>	<p>« L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.</p>	<p>« Art. L 3121-42. – (Sans modification)</p>
<p></p>	<p>« Si la période de référence est supérieure à un an, l'accord prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq heures, au-delà de laquelle les heures de travail accomplies au cours d'une même semaine sont en tout état de cause des heures supplémentaires</p>	<p>« Art. L 3121-42. – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">Paragraphe 2 Conventions de forfait en jours sur l'année</p> <p><i>Art. L. 3121-43.</i> – Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :</p> <p>1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;</p> <p>2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.</p> <p><i>Art. L. 3121-44.</i> – Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 ne peut excéder deux cent dix-huit jours.</p> <p><i>Art. L. 3121-45.</i> – Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son</p>	<p>rémunérées avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire. Ces heures n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence mentionnée au deuxième alinéa du présent article.</p> <p>« L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles elle est calculée, dans le respect des dispositions du septième alinéa du présent article.</p> <p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p> <p>« <i>Art. L. 3121-43.</i> – À défaut d'accord mentionné à l'article L. 3121-42, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus, dans des conditions fixées par décret.</p> <p>« <i>Art. L. 3121-44.</i> – Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.</p> <p>« <i>Art. L. 3121-45.</i> – À défaut de stipulations dans l'accord mentionné</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p> <p>« <i>Art. L. 3121-43.</i> – (Sans modification)</p> <p>« <i>Art. L. 3121-44.</i> – (Sans modification)</p> <p>« <i>Art. L. 3121-45.</i> – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.</p>	<p>à l'article L. 3121-41, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.</p>	
<p>Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.</p>		
<p>Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.</p>		
<p><i>Art. L.3121-46.</i> – Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.</p>	<p>« Sous-section 2 « Horaires individualisés et récupération des heures perdues</p> <p>« Paragraphe 1 « Ordre public</p> <p>« <i>Art. L. 3121-46.</i> – L'employeur peut mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre, dans les limites et selon les modalités définies aux articles L. 3121-49 et L. 3121-50, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Dans le cadre de ce dispositif, et par dérogation à l'article L. 3121-28, les heures de travail accomplies au cours d'une même semaine au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.</p> <p>« Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, l'inspecteur du travail autorise la mise en place d'horaires individualisés.</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« <i>Art. L. 3121-46.</i> – <i>(Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3121-47.</i> – Lorsqu’un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l’entreprise, et correspondant à sa qualification.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-47.</i> – Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l’article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l’article L. 5213-6, d’aménagements d’horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l’emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-47.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3121-48.</i> – Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :</p>	<p>« Les aidants familiaux et les proches d’une personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d’aménagements d’horaires individualisés propres à faciliter l’accompagnement de cette personne.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-48.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>1° À la durée légale hebdomadaire prévue à l’article L. 3121-10 ;</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-48.</i> – Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d’interruption collective du travail résultant :</p>	<p>« 1° De causes accidentelles, d’intempéries ou en cas de force majeure ;</p>
<p>2° À la durée quotidienne maximale de travail prévue à l’article L. 3121-34 ;</p>	<p>« 2° D’inventaire ;</p>	<p>« 2° D’inventaire ;</p>
<p>3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l’article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l’article L. 3121-36.</p>	<p>« 3° Du chômage d’un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d’un jour précédent les congés annuels.</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Section 5 Dispositions d’application</p>	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p></p>	<p>« <i>Art. L. 3121-49.</i> – Un accord collectif d’entreprise ou d’établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut :</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-49.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p></p>	<p>« 1° Prévoir les limites et modalités de report d’heures d’une semaine à une autre lorsqu’est mis en place un dispositif d’horaires individualisés en application de l’article L. 3121-46 ;</p>	<p></p>
<p></p>	<p>« 2° Fixer les modalités de récupération des heures perdues dans les</p>	<p></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 3121-52.</i> – Des décrets en Conseil d’État déterminent les modalités d’application des articles L. 3121-5, L. 3121-10 et L. 3121-34 pour l’ensemble des branches d’activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière.</p> <p>Ces décrets déterminent, notamment :</p> <p>1° Les conditions de recours aux astreintes ;</p> <p>2° Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois ;</p> <p>3° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.</p> <p>Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d’employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.</p> <p><i>Art. L. 3121-53.</i> – Il peut être</p>	<p>cas prévus à l’article L. 3121-48.</p> <p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p> <p>« <i>Art. L. 3121-50.</i> – À défaut d’accord collectif mentionné à l’article L. 3121-49, les limites et modalités de report d’heures en cas de mise en place d’horaires individualisés et de récupération des heures perdues sont déterminées par décret en Conseil d’État.</p> <p>« Section 5 « Conventions de forfait</p> <p>« Sous-section 1 « Ordre public</p> <p>« Paragraphe 1 « Dispositions communes</p> <p>« <i>Art. L. 3121-51.</i> – La durée du travail peut être forfaitisée en heures ou en jours dans les conditions prévues aux sous-sections 2 et 3 de la présente section.</p> <p>« <i>Art. L. 3121-52.</i> – Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel. Le forfait en jours est annuel.</p> <p>« <i>Art. L. 3121-53.</i> – La forfaiti-</p>	<p>—</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« <i>Art. L. 3121-50.</i> – <i>(Sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« <i>Art. L. 3121-51.</i> – <i>(Sans modification)</i></p> <p>« <i>Art. L. 3121-52.</i> – <i>(Sans modification)</i></p> <p>« <i>Art. L. 3121-53.</i> – <i>(Sans</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>dérogé par convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions des décrets mentionnés à l'article L. 3121-52 relatives aux conditions de recours aux astreintes.</p>	<p>sation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.</p>	<p><i>modification)</i></p>
<p>En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.</p>	<p>« Paragraphe 2 « Forfaits en heures</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 3121-54.</i> – Un décret en Conseil d'État détermine les mesures d'application du deuxième alinéa de l'article L. 3121-35, du troisième alinéa de l'article L. 3121-36 et de l'article L. 3121-37.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-54.</i> – Peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois tout salarié.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-54.</i> – <i>(Sans modification)</i></p>
	<p>« Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année, dans la limite du nombre d'heures prévu au 3° du I de l'article L. 3121-62 :</p>	
	<p>« 1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;</p>	
	<p>« 2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.</p>	
	<p>« <i>Art. L. 3121-55.</i> – La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues aux articles L. 3121-27, L. 3121-32 et L. 3121-35.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-55.</i> – <i>(Sans modification)</i></p>
	<p>« Paragraphe 3 « Forfaits en jours</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
	<p>« <i>Art. L. 3121-56.</i> – Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours prévu au 3° du</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-56.</i> – <i>(Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

I de l'article L. 3121-62 :

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

« 2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

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

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

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

~~« Lorsque l'employeur a fixé des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect des repos quotidien et hebdomadaire et des congés du salarié, sa responsabilité ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a, de sa propre initiative, pas bénéficié de ces repos ou congés.~~

« Art. L. 3121-59. – Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le

« Art. L. 3121-57. – (Sans modification)

« Art. L. 3121-58. – (Alinéa sans modification)

Alinéa supprimé

Amendements AS296, AS675 et AS762

« Art. L. 3121-59. – (Sans modification)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

—

juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

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

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

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

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

« Sous-section 2

« Champ de la négociation collective

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

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

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

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

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

« 4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des sala-

—

« Art. L. 3121-60. – (*Sans modification*)

(*Alinéa sans modification*)

« Art. L. 3121-61. – (*Sans modification*)

« Art. L. 3121-62. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

riés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;

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

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

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

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

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

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

« Sous-section 3
« Dispositions supplétives

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

« 1° L'employeur établit un document de contrôle du nombre de

(Alinéa sans modification)

« Art. L. 3121-63. – *(Sans modification)*

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

jours travaillés faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être rempli par le salarié ;

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

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

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

« Section 6
« Dispositions d'application

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

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

« 2° Les conditions de recours aux astreintes ;

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

« 4° Les périodes de repos ;

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

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

« Art. L. 3121-64. – (*Sans modification*)

(*Alinéa sans modification*)

« Art. L. 3121-65. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Chapitre II Répartition et aménagement des horaires Section 1 Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année</p>	<p>« Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.</p> <p>« Art. L. 3121-66. – Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions des décrets prévus à l'article L. 3121-65 qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine, aux périodes de repos, aux conditions de recours aux astreintes, ainsi qu'aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.</p> <p>« En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.</p> <p>« Art. L. 3121-67. – Un décret en Conseil d'État détermine les mesures d'application des articles L. 3121-23 à L. 3121-25.</p> <p>« Chapitre II « Travail de nuit « Section 1 « Ordre public</p>	<p>« Art. L. 3121-66. – (Sans modification)</p> <p>« Art. L. 3121-67. – (Sans modification)</p> <p>(Alinéa sans modification)</p> <p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Art. L. 3122-1. – Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.</p>	<p>« Art. L. 3122-1. – Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.</p>	<p>« Art. L. 3122-1. – (Sans modification)</p>
<p>Art. L. 3122-2. – Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :</p>	<p>« Art. L. 3122-2. – Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures, est considéré comme du travail de nuit.</p>	<p>« Art. L. 3122-2. – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;</p>	<p>« La période de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à sept heures.</p>	
<p>2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;</p>		
<p>3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.</p>		
<p>Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.</p>		
<p>Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.</p>		
<p>À défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.</p>		
<p><i>Art. L. 3122-3.</i> – Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-2 dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-3.</i> – Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-3.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3122-4.</i> – Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de plusieurs semaines prévue par le décret mentionné à l'article L. 3122-2, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-4.</i> – Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, si elle débute après 22 heures, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et sept heures.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-4.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>1° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord,</p>	<p>« Dans les établissements mentionnés au premier alinéa, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ;</p>	<p>par écrit à leur employeur peuvent travailler entre 21 heures et 24 heures. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.</p>	
<p>2° Les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.</p>	<p>« Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.</p>	
	<p>« Les articles L. 3122-10 à L. 3122-14 sont applicables aux salariés qui travaillent entre 21 heures et 24 heures, dès lors qu'ils accomplissent sur cette période le nombre minimal d'heures de travail prévu à l'article L. 3122-5.</p>	
	<p>« Lorsque, au cours d'une même période de référence, le salarié a accompli des heures de travail en soirée en application du présent article et des heures de travail de nuit en application de l'article L. 3122-5, les heures sont cumulées pour l'application du précédent alinéa et de l'article L. 3122-5.</p>	
<p><i>Art. L. 3122-5.</i> – Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-5.</i> – Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-5.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà</p>	<p>« 1° Il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.</p>	<p>de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;</p>	
	<p>« 2° Ou il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 3122-2, l'une et l'autre déterminés dans les conditions des articles L. 3122-16 et L. 3122-23.</p>	
<p><i>Art. L. 3122-6.</i> – La mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-6.</i> – La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-17 ou lorsqu'il est fait application des articles L. 3132-16 et suivants relatifs aux équipes de suppléance.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-6.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Le premier alinéa ne s'applique pas aux salariés à temps partiel.</p>	<p>« En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.</p>	
	<p>« <i>Art. L. 3122-7.</i> – La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-7.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>« <i>Art. L. 3122-8.</i> – Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-8.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>« <i>Art. L. 3122-9.</i> – Pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-3, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale, les contreparties mentionnées à l'article L. 3122-8 ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-9.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>« <i>Art. L. 3122-10.</i> – Le médecin du travail est consulté, selon des modalités précisées par décret en Con-</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-10.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

seil d'État, avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

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

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

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

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

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

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

« Art. L. 3122-11. – (Sans modification)

« Art. L. 3122-12. – (Sans modification)

« Art. L. 3122-13. – (Sans modification)

« Art. L. 3122-14. – (Alinéa sans modification)

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

conditions.

Amendement AS504

(Alinéa sans modification)

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

(Alinéa sans modification)

« Section 2
« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3122-15. – *(Sans modification)*

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

« Cette convention ou cet accord collectif comporte :

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

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

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

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

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

« 7° L'organisation des temps de pause.

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

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

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

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

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

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

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

« Art. L. 3122-16. – (Sans modification)

« Art. L. 3122-17. – (Sans modification)

« Art. L. 3122-18. – (Sans modification)

« Art. L. 3122-19. – (Sans modification)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

« Section 3
« Dispositions supplétives

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

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

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

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

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

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

(Alinéa sans modification)

« Art. L. 3122-20. – *(Sans modification)*

« Art. L. 3122-21. – *(Sans modification)*

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Section 2. Aménagement des horaires Sous-section 1 Horaires individualisés <i>Art. L. 3122-23.</i> – Pour répondre aux demandes de certains salariés, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l’horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d’entreprise ou, s’il n’en existe pas, les délégués du personnel n’y soient pas opposés et que l’inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-22.</i> – À défaut de stipulations conventionnelles définissant la période de nuit, l’inspecteur du travail peut autoriser la définition d’une période différente de celle prévue à l’article L. 3122-20, dans le respect de l’article L. 3122-2, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s’ils existent, lorsque les caractéristiques particulières de l’activité de l’entreprise le justifient.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-22.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3122-24.</i> – Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l’inspecteur du travail après qu’a été constaté l’accord du personnel.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-23.</i> – À défaut de stipulation conventionnelle mentionnée au 2° de l’article L. 3122-5, le nombre minimal d’heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est à 270 heures sur une période de référence de douze mois consécutifs.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-23.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3122-25.</i> – Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d’un nombre d’heures fixé par décret, des reports d’heures d’une semaine à une autre. Ces heures ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires, pourvu qu’elles résultent d’un libre choix du salarié.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-24.</i> – À défaut d’accord, un décret peut également fixer la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.</p>	<p>« <i>Art. L. 3122-24.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3122-26.</i> – Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l’article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l’article L. 5213-6, d’aménagements d’horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l’emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.</p>		

Dispositions en vigueur

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

Sous-section 2

Récupération des heures perdues

Art. L. 3122-27. – Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :

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

2° D'inventaire ;

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

Sous-section 3

Aménagement pour la pratique du sport

Art. L. 3122-28. – Tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.

Section 3

Travail de nuit

Sous-section 1

Définitions

Art. L. 3122-29. – Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.</p>		
<p>Chapitre III Travail à temps partiel et travail intermittent</p>	<p>« Chapitre III « Travail à temps partiel et travail intermittent</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Section 1 Travail à temps partiel</p>	<p>« Section 1 « Travail à temps partiel</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Sous-section 1 Définition</p>	<p>« Sous-section 1 « Ordre public</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Art. L. 3123-1. – Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :</p>	<p>« Art. L. 3123-1. – Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :</p>	<p>« Art. L. 3123-1. – (Sans modification)</p>
<p>1° À la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;</p>	<p>« 1° À la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;</p>	
<p>2° À la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;</p>	<p>« 2° À la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;</p>	
<p>3° À la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.</p>	<p>« 3° À la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.</p>	
<p>Sous-section 2 Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur.</p>	<p>« Paragraphe 2 « Passage à temps partiel ou à temps complet</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Art. L. 3123-2. – Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en œuvre sur le fondement d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou</p>	<p>« Art. L. 3123-2. – Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des</p>	<p>« Art. L. 3123-2. – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>d'un accord d'entreprise ou d'établissement.</p>	<p>besoins de sa vie personnelle. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L. 3123-1.</p>	
<p>En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p>	<p>« Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.</p>	
<p>En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.</p>	<p>« Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire en repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42 aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cet accord.</p>	
<p><i>Art. L. 3123-3.</i> – L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.</p>	<p>« L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-3.</i> – (Sans modification)</p>
<p>Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-3.</i> – Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7, ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, un emploi présentant des caractéristiques différentes.</p>	
<p><i>Art. L. 3123-4.</i> – Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.</p>	<p>« L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-4.</i> – (Sans modification)</p>
<p>Sous-section 3 Mise en œuvre à la demande du salarié.</p>	<p>« Paragraphe 3 « Égalité de traitement avec les salariés à temps plein</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3123-5.</i> – Les conditions de mise en place d’horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-5.</i> – Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d’entreprise ou d’établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-5.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Cette convention ou cet accord prévoit :</p>	<p>« La période d’essai d’un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.</p>	
<p>1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;</p>	<p>« Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l’entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l’établissement ou l’entreprise.</p>	
<p>2° La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;</p>	<p>« Pour la détermination des droits liés à l’ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s’il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.</p>	
<p>3° Le délai laissé à l’employeur pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.</p>	<p>« L’indemnité de licenciement et l’indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d’emploi accomplies selon l’une et l’autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l’entreprise.</p>	
	<p>« Paragraphe 4 « Contrat de travail</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3123-6.</i> – En l’absence de convention ou d’accord collectif de travail, le salarié peut demander à bénéficier d’un horaire à temps partiel dans des conditions fixées par voie réglementaire.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-6.</i> – Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-6.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Cette demande ne peut être refusée que si l’employeur justifie de l’absence d’emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l’absence d’emploi équivalent ou s’il peut démontrer que le changement d’emploi demandé aurait des</p>	<p>« Il mentionne :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.</p>	<p>« 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;</p>	
	<p>« 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;</p>	
	<p>« 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;</p>	
	<p>« 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.</p>	
	<p>« L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-22 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.</p>	
	<p>« Paragraphe 5 « Durée minimale de travail et heures complémentaires</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3123-7.</i> – Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie familiale. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L. 3123-1.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-7.</i> – Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée de travail minimale hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées par les articles L. 3123-19 et L. 3123-27.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-7.</i> – (Sans modification)</p>
<p>Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou</p>	<p>« Les dispositions prévues au premier alinéa ne sont pas applicables :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>l'établissement.</p>	<p>« 1° Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;</p>	
<p>Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire en repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.</p>	<p>« 2° Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 ;</p>	
<p>L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.</p>	<p>« 3° Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.</p>	
<p><i>Art. L. 3123-8.</i> – Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée à l'article L. 3123-14-1 ou, le cas échéant, à celle fixée par convention ou accord de branche étendu sur le fondement des dispositions de l'article L. 3123-14-3, ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à</p>	<p>« Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-8.</i> – (Sans modification)</p>
<p>« Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-8.</i> – Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.</p>		
<p>Une convention collective ou un accord de branche étendu peuvent prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.</p>		
<p>Sous-section 4 Égalité de traitement avec les salariés à temps plein.</p>		
<p><i>Art. L. 3123-9.</i> – La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-9.</i> – Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-9.</i> – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3123-10.</i> – Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-10.</i> – Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-10.</i> – (Sans modification)</p>
	<p>« Paragraphe 6 « Répartition de la durée du travail</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3123-11.</i> – Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-11.</i> – Toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-11.</i> – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3123-12.</i> – Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-12.</i> – Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-12.</i> – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3123-13.</i> – L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.</p>	<p>pas une faute ou un motif de licenciement.</p> <p>« Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-6.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-13.</i> – (Sans modification)</p>
<p>Sous-section 5 Contrat de travail et horaire de travail</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-13.</i> – Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.</p> <p>« L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3123-14.</i> – Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.</p>	<p>« Paragraphe 7 « Exercice d'un mandat</p> <p>« <i>Art. L. 3123-14.</i> – Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-14.</i> – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

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

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

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

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Art. L. 3123-14-1. – La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

Les dispositions prévues au premier alinéa ne sont pas applicables aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours.

Art. L. 3123-14-2. – Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui

Dispositions en vigueur

permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1.

Art. L. 3123-14-3. – Une convention ou un accord de branche étendu 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 au même article.

Art. L. 3123-14-4. – Dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, 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 étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

Art. L. 3123-14-5. – Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Art. L. 3123-14-6. – Les dispositions du premier alinéa de l'article L. 3123-14-1 ne sont applicables ni aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2, ni aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Art. L. 3123-15. – Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d’une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l’article L. 3122-2 si elle est supérieure, l’horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l’équivalent mensuel de cette durée, l’horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d’un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.</p>	<p>« Paragraphe 8 « Information des représentants du personnel</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>L’horaire modifié est égal à l’horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l’horaire moyen réellement accompli.</p>	<p>« Art. L. 3123-15. – L’employeur communique au moins une fois par an, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l’entreprise mentionnée à l’article L. 2323-15, au comité d’entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s’ils existent, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l’entreprise.</p>	<p>« Art. L. 3123-15. – (Sans modification)</p>
<p>Art. L. 3123-16. – L’horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d’une même journée, plus d’une interruption d’activité ou une interruption supérieure à deux heures.</p>	<p>« Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l’entreprise.</p>	<p>« Art. L. 3123-16. – (Sans modification)</p>
<p>Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l’article L. 314-6 du code de l’action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement peut déroger à ces dispositions en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l’activité exercée.</p>	<p>« Art. L. 3123-16. – L’employeur informe chaque année le comité d’entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s’ils existent, du nombre de demandes de dérogation individuelle, telles que définies à l’article L. 3123-7, à la durée du temps de travail prévue au premier alinéa du même article.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Sous-section 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Paragraphe 1 « Mise en place d’horaires à temps partiel</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Art. L. 3123-17. – Le nombre d’heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d’une même semaine ou d’un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l’article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l’article L. 3122-2.</p>	<p>« Art. L. 3123-17. – Une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la mise en œuvre d’horaires de travail à temps partiel à l’initiative de l’employeur.</p>	<p>« Art. L. 3123-17. – (Sans modification)</p>
<p>Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.</p>	<p>« Cet accord ou cette convention peut également fixer les conditions de mise en place d’horaires à temps partiel à la demande des salariés. Dans ce cas, l’accord ou la convention prévoit :</p>	
<p>Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée au premier alinéa du présent article donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.</p>	<p>« 1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;</p>	
	<p>« 2° La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;</p>	
	<p>« 3° Le délai laissé à l’employeur pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.</p>	
<p>Art. L. 3123-18. – Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement peut porter jusqu’au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l’article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.</p>	<p>« Art. L. 3123-18. – Une convention ou un accord de branche étendu peuvent prévoir la possibilité pour l’employeur de :</p>	<p>« Art. L. 3123-18. – (Sans modification)</p>
	<p>« 1° Proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ou d’une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l’article L. 3123-7 ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Art. L. 3123-19. – Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.</p>	<p>« 2° Proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps partiel non équivalent.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.</p>	<p>« Paragraphe 2 « Durée minimale de travail et heures complémentaires</p>	<p>« Art. L. 3123-19. – (Sans modification)</p>
<p>Art. L. 3123-20. – Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.</p>	<p>« Art. L. 3123-19. – Une convention ou un accord de branche étendu fixe la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-7. Lorsqu'elle est inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27, il détermine les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27.</p>	<p>« Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée prévue à l'article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.</p>
<p>Sous-section 7 Modification de la répartition de la durée du travail</p>	<p>« Art. L. 3123-20. – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut porter jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42, la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.</p>	<p>« Art. L. 3123-20. – (Sans modification)</p>
<p>Art. L. 3123-21. – Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.</p>	<p>« Art. L. 3123-21. – Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article L. 3123-20. Ce taux ne peut être</p>	<p>« Art. L. 3123-21. – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Art. L. 3123-22. – Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu’à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d’aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d’urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d’entreprise ou d’établissement.</p>	<p>inférieur à 10 %.</p> <p>« Paragraphe 3 « Compléments d’heures par avenant</p> <p>« Art. L. 3123-22. – Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d’augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p> <p>« Art. L. 3123-22. – (Sans modification)</p>
<p>La convention ou l’accord collectif de branche étendu ou la convention ou l’accord d’entreprise ou d’établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.</p>	<p>« La convention ou l’accord :</p> <p>« 1° Détermine le nombre maximal d’avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d’un salarié absent nommément désigné ;</p> <p>« 2° Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;</p> <p>« 3° Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d’heures.</p> <p>« Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l’avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Art. L. 3123-23. – L’accord</p>	<p>« Paragraphe 4 « Répartition de la durée du travail</p> <p>« Art. L. 3123-23. – Une con-</p>	<p>« Art. L. 3123-23. – (Sans</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.</p>	<p>vention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, peut définir la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel dans la journée de travail.</p>	<p><i>modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 3123-24.</i> – Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.</p>	<p>« Si cette répartition comporte plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, la convention ou l'accord définit les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-24.</i> – (<i>Sans modification)</i></p>
<p>Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-24.</i> – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut déterminer le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié.</p>	<p>« Ce délai ne peut être inférieur à trois jours ouvrés. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">Sous-section 8 Compléments d'heures par avenant</p> <p><i>Art. L. 3123-25.</i> – 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. Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.</p> <p>1° La convention ou l'accord :</p> <p>1° Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;</p> <p>2° Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;</p> <p>3° Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.</p>	<p>« La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche étendu prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est inférieur à sept jours ouvrés.</p> <p>« <i>Art. L. 3123-25.</i> – L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-20, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-24, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.</p> <p>« Sous-section 3 « Dispositions supplétives</p> <p>« Paragraphe 1 « Mise en place d'horaires à temps partiel</p> <p>« <i>Art. L. 3123-26.</i> – En l'absence de convention ou d'accord collectif, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-25.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« <i>Art. L. 3123-26.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

l'employeur après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

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

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

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

« Paragraphe 2

« Durée minimale de travail et heures complémentaires

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

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

(Alinéa sans modification)

« Art. L. 3123-27. – *(Sans modification)*

« Art. L. 3123-28. – *(Sans modification)*

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Sous-section 9 Exercice d'un mandat</p>	<p>« Art. L. 3123-29. – À défaut de stipulations conventionnelles prévues à l'article L. 3123-21, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.</p>	<p>« Art. L. 3123-29. – (Sans modification)</p>
<p>Sous-section 10 Dispositions d'application</p>	<p>« Paragraphe 3 « Répartition de la durée du travail</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Art. L. 3123-30. – Des décrets déterminent les modalités d'application des dispositions de la présente section soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière.</p>	<p>« Art. L. 3123-30. – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-23, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.</p>	<p>« Art. L. 3123-30. – (Sans modification)</p>
<p>Si, dans une profession ou une branche, la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressés, peuvent instituer des limitations du recours au travail à temps partiel dans la branche ou la profession concernée.</p>		
<p>Section 2 Travail intermittent</p>		
<p>Art. L. 3123-31. – Dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.</p>	<p>« Art. L. 3123-31. – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-24, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.</p>	<p>« Art. L. 3123-31. – (Sans modification)</p>
	<p>« Sous-section 4 « Dispositions d'application</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3123-32.</i> – Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-31, les entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 peuvent conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-32.</i> – Des décrets déterminent les modalités d'application de la présente section soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-32.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3123-33.</i> – Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat est écrit.</p>	<p>« Si, dans une profession ou une branche, la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressés, peuvent instituer des limitations du recours au travail à temps partiel dans la branche ou la profession concernée.</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Il mentionne notamment :</p> <p>1° La qualification du salarié ;</p> <p>2° Les éléments de la rémunération ;</p> <p>3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;</p> <p>4° Les périodes de travail ;</p> <p>5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.</p>	<p>« Section 2 « Travail intermittent</p> <p>« Sous-section 1 « Ordre public</p> <p>« <i>Art. L. 3123-33.</i> – Des contrats de travail intermittents peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche étendu qui le prévoit.</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« <i>Art. L. 3123-33.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3123-34.</i> – Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-34.</i> – Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-34.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3123-35.</i> – Dans les secteurs, dont la liste est déterminé par décret, où la nature de l’activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l’accord collectif de travail détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.</p>	<p>« Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.</p> <p>« Ce contrat est écrit.</p> <p>« Il mentionne notamment :</p> <p>« 1° La qualification du salarié ;</p> <p>« 2° Les éléments de la rémunération ;</p> <p>« 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;</p> <p>« 4° Les périodes de travail ;</p> <p>« 5° La répartition des heures de travail à l’intérieur de ces périodes.</p> <p>« <i>Art. L. 3123-35.</i> – Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-35.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3123-36.</i> – Le salarié titulaire d’un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l’accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-36.</i> – Le salarié titulaire d’un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels mentionnés à l’article L. 3123-38, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l’accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement.</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-36.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Pour la détermination des droits liés à l’ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.</p>	<p>« Pour la détermination des droits liés à l’ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.</p>	
<p><i>Art. L. 3123-37.</i> – Une convention ou un accord collectif de travail étendu</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-37.</i> – Les entreprises adaptées mentionnées à l’article</p>	<p>« <i>Art. L. 3123-37.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.</p>	<p>L. 5213-13 peuvent conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13.</p>	
	<p>« Sous-section 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Art. L. 3123-38. – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche étendu définit les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.</p>	<p>« Art. L. 3123-38. – (Sans modification)</p>
	<p>« Il détermine, le cas échéant, les droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.</p>	
	<p>« Il peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et détermine dans ce cas les modalités de calcul de cette rémunération.</p>	
	<p>« Dans les secteurs, dont la liste est déterminée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, cette convention ou accord détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés. »</p>	
	<p>III. – Le livre I^{er} de la troisième partie du même code est ainsi modifié :</p>	<p>III. – (Alinéa sans modification)</p>
<p>Titre III Repos et jours fériés</p>	<p>1° Le chapitre I^{er} du titre III est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>1° (Alinéa sans modification)</p>
<p>Chapitre I^{er} Repos quotidien</p>	<p>« Chapitre I^{er} « Repos quotidien</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Section 1 « Ordre public</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3131-1.</i> – Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.</p>	<p>« <i>Art. L. 3131-1.</i> – Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 et en cas d'urgence dans des conditions déterminées par décret.</p>	<p>« <i>Art. L. 3131-1.</i> – Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives sauf en cas d'urgence dans des conditions déterminées par décret.</p>
<p><i>Art. L. 3131-2.</i> – Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à la durée minimale de repos quotidien, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.</p>	<p>« Section 2 « Champ de la négociation collective</p> <p>« <i>Art. L. 3131-2.</i> – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.</p>	<p style="text-align: center;">Amendement AS739</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« <i>Art. L. 3131-2.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette durée minimale à défaut de convention ou d'accord et, en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, ou de surcroît exceptionnel d'activité.</p>	<p>« Section 3 « Dispositions supplétives</p> <p>« <i>Art. L. 3131-3.</i> – À défaut d'accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien dans des conditions définies par décret. » ;</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« <i>Art. L. 3131-3.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Chapitre III Jours fériés</p>	<p>2° Le chapitre III du titre III est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>2° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Section 1 Dispositions générales</p>	<p>« Chapitre III « Jours fériés</p> <p>« Section 1 « Dispositions générales</p>	<p>« Sous-section 1 « Ordre public</p>
<p><i>Art. L. 3133-1.</i> – Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :</p>	<p>« <i>Art. L. 3133-1.</i> – Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
1° Le 1 ^{er} Janvier ;	« 1° Le 1 ^{er} janvier ;	
2° Le lundi de Pâques ;	« 2° Le lundi de Pâques ;	
3° Le 1 ^{er} Mai ;	« 3° Le 1 ^{er} mai ;	
4° Le 8 Mai ;	« 4° Le 8 mai ;	
5° L'Ascension ;	« 5° L'Ascension ;	
6° Le lundi de Pentecôte ;	« 6° Le lundi de Pentecôte ;	
7° Le 14 Juillet ;	« 7° Le 14 juillet ;	
8° L'Assomption ;	« 8° L'Assomption ;	
9° La Toussaint ;	« 9° La Toussaint ;	
10° Le 11 Novembre ;	« 10° Le 11 novembre ;	
11° Le jour de Noël.	« 11° Le jour de Noël.	
<i>Art. L. 3133-2.</i> – Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.	« <i>Art. L. 3133-2.</i> – Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.	
<i>Art. L. 3133-3.</i> – Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.	« <i>Art. L. 3133-3.</i> – Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.	
Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.	« Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.	
	« Sous-section 2 « Champ de la négociation collective	
	« <i>Art. L. 3133-3-1.</i> – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche définit les jours fériés chômés.	
	« Sous-section 3 « Dispositions supplétives	
	« <i>Art. L. 3133-3-2.</i> – À défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.	
Section 2 Journée du 1 ^{er} mai.	« Section 2 « Journée du 1 ^{er} mai	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3133-4.</i> – Le 1^{er} mai est jour férié et chômé.</p>	<p>« <i>Art. L. 3133-4.</i> – Le 1^{er} mai est jour férié et chômé.</p>	
<p><i>Art. L. 3133-5.</i> – Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire.</p>	<p>« <i>Art. L. 3133-5.</i> – Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire.</p>	
<p>Les salariés rémunérés à l’heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l’employeur.</p>	<p>« Les salariés rémunérés à l’heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l’employeur.</p>	
<p><i>Art. L. 3133-6.</i> – Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.</p>	<p>« <i>Art. L. 3133-6.</i> – Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l’employeur.</p>	
<p>Cette indemnité est à la charge de l’employeur.</p>		
<p>Section 3 Journée de solidarité</p>	<p>« Section 3 « Journée de solidarité</p>	
<p><i>Art. L. 3133-7.</i> – La journée de solidarité instituée en vue d’assurer le financement des actions en faveur de l’autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :</p>	<p>« <i>Art. L. 3133-7.</i> – La journée de solidarité instituée en vue d’assurer le financement des actions en faveur de l’autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :</p>	
<p>1° D’une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;</p>	<p>« 1° D’une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;</p>	
<p>2° De la contribution prévue au 1° de l’article L. 14-10-4 du code de l’action sociale et des familles pour les employeurs.</p>	<p>« 2° De la contribution prévue au 1° de l’article L. 14-10-4 du code de l’action sociale et des familles pour les employeurs.</p>	
<p><i>Art. L. 3133-8.</i> – Les modalités d’accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, par accord de branche.</p>	<p>« <i>Art. L. 3133-8.</i> – Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :</p>	
<p>L’accord peut prévoir :</p>	<p>« 1° Pour les salariés mensualisés dans cette limite de sept heures ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>1° Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;</p>	<p>« 2° Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail conformément à l'article L. 3121-55 dans la limite de la valeur d'une journée de travail.</p>	
<p>2° Soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ;</p>	<p>« Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures prévue au 1° est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.</p>	
<p>3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.</p>		
<p>À défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.</p>		
<p>Toutefois, dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.</p>		
<p><i>Art. L. 3133-10.</i> – Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :</p>	<p>« <i>Art. L. 3133-9.</i> – Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.</p>	
	<p>« <i>Art. L. 3133-10.</i> – Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rému-</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>1° Pour les salariés mensualisés dans cette limite de sept heures ;</p> <p>2° Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail conformément à l'article L. 3121-41, dans la limite de la valeur d'une journée de travail.</p> <p>Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures prévue au 1° est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.</p>	<p>nération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire en repos.</p> <p>« Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.</p> <p>« Sous-section 2 « Champ de la négociation collective</p> <p>« <i>Art. L. 3133-11.</i> – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.</p> <p>« Cet accord peut prévoir :</p> <p>« 1° Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;</p> <p>« 2° Soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42 ;</p> <p>« 3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3133-12.</i> – Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire en repos.</p>	<p>des modalités d'organisation des entreprises.</p> <p>« Sous-section 3 « Dispositions supplétives</p> <p>« <i>Art. L. 3133-12.</i> – À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord pris en application de l'article L. 3133-11, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. » ;</p>	
<p>Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.</p>		
<p>Chapitre IV Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.</p>	<p>3° Le chapitre IV du titre III est complété par un article L. 3134-16 ainsi rédigé :</p>	<p>3° (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>« <i>Art. L. 3134-16.</i> – L'accord mentionné à l'article L. 3133-11 ou la décision de l'employeur mentionnée à l'article L. 3133-12 ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité. » ;</p>	
<p>Titre IV Congés payés et autres congés</p>	<p>4° Le chapitre I^{er} du titre IV est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>4° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Chapitre I^{er} Congés payés</p>	<p>« Chapitre I^{er} « Congés payés</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Section 1 Droit au congé.</p>	<p>« Section 1 « Droit au congé</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3141-1.</i> – Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-1.</i> – Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-1.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3141-2.</i> – Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-2.</i> – Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-2.</i> – (Sans modification)</p>
	<p>« Section 2 « Durée du congé</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Sous-section 1 « Ordre public</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3141-3.</i> – Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-3.</i> – Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-3.</i> – (Sans modification)</p>
<p>La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.</p>	<p>« La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.</p>	
<p><i>Art. L. 3141-4.</i> – Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-4.</i> – Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-4.</i> – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3141-5.</i> – Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-5.</i> – Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-5.</i> – (Sans modification)</p>
<p>1° Les périodes de congé payé ;</p>	<p>« 1° Les périodes de congé payé ;</p>	
<p>2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;</p>	<p>« 2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;</p>	
<p>3° Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du présent code et l'article L. 713-9 du code rural et de la pêche maritime ;</p>	<p>« 3° Les contreparties obligatoires en repos prévues par les articles L. 3121-29, L. 3121-32 et L. 3121-37 du présent code ;</p>	
<p>4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ;</p>	<p>« 4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42 ;</p>	
<p>5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie pro-</p>	<p>« 5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie pro-</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>professionnelle ;</p> <p>6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.</p>	<p>professionnelle ;</p> <p>« 6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.</p>	
<p><i>Art. L. 3141-6.</i> – L’absence du salarié ne peut avoir pour effet d’entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-6.</i> – L’absence du salarié ne peut avoir pour effet d’entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-6.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3141-7.</i> – Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n’est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-7.</i> – Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n’est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-7.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3141-8.</i> – La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l’âge ou de l’ancienneté selon des modalités déterminées par convention ou accord collectif de travail.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-8.</i> – Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l’année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n’excède pas six jours.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-8.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>« Les salariés de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l’article L. 3141-3.</p>	
	<p>« Est réputé enfant à charge l’enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l’année en cours.</p>	
<p><i>Art. L. 3141-9.</i> – Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l’année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n’excède pas six jours.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-9.</i> – Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-9.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.</p>	<p>« Sous-section 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.</p>	<p>« Art. L. 3141-10. – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut :</p>	<p>« Art. L. 3141-10. – (Sans modification)</p>
<p>Art. L. 3141-10. – Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.</p>	<p>« 1° Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ;</p>	
	<p>« 2° Majorer la durée du congé en raison de l'âge ou de l'ancienneté.</p>	
	<p>« Sous-section 3 « Dispositions supplétives</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Art. L. 3141-11. – Un décret en Conseil d'État fixe le début de la période de référence mentionnée à l'article L. 3141-3.</p>	<p>« Art. L. 3141-11. – À défaut de stipulations dans la convention ou l'accord pris en application de l'article L. 3141-10, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d'État.</p>	<p>« Art. L. 3141-11. – (Sans modification)</p>
<p>Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2.</p>		
<p>Section 3 Prise des congés</p>	<p>« Section 3 « Prise des congés</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Sous-section 1 Période de congés et ordre des départs.</p>	<p>« Sous-section 1 « Période de congés et ordre des départs</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Paragraphe 1 « Ordre public</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Art. L. 3141-12. – Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles</p>	<p>« Art. L. 3141-12. – Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des règles de dé-</p>	<p>« Art. L. 3141-12. – Les congés peuvent être pris dès l'embauche du salarié, sans préjudice des règles de détermi-</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>L. 3141-13 à L. 3141-20, relatifs aux règles de détermination par l'employeur de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et aux règles de fractionnement du congé.</p>	<p>termination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues par la présente section.</p>	<p>nation de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues par la présente section.</p>
<p>Art. L. 3141-13. – La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.</p>	<p>« Art. L. 3141-13. – Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.</p>	<p style="text-align: center;">Amendement AS579</p> <p>« Art. L. 3141-13. – (Sans modification)</p>
<p>À défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.</p>	<p>« Art. L. 3141-14. – Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.</p>	<p>« Art. L. 3141-14. – (Sans modification)</p>
<p>Art. L. 3141-14. – À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.</p>		
<p>Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :</p>		
<p>1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</p>	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;</p>	<p>« Art. L. 3141-15. – Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche fixe :</p>	<p>« Art. L. 3141-15. – (Sans modification)</p>
<p>3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.</p>	<p>« 1° La période de prise de congé ;</p>	
<p>Art. L. 3141-15. – Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 3141-16.</i> – Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.</p>	<p>« 2° L'ordre des départs pendant cette période ;</p> <p>« 3° Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.</p> <p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p> <p>« <i>Art. L. 3141-16.</i> – À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :</p>	<p>—</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« <i>Art. L. 3141-16.</i> – <i>(Sans modification)</i></p>
<p>Sous-section 2 Règles de fractionnement et de report.</p>	<p>« 1° Définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :</p> <p>« a) La période de prise de congés ;</p> <p>« b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :</p> <p>« - la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</p> <p>« - la durée de leurs services chez l'employeur ;</p> <p>« - leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;</p> <p>« 2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date du départ prévue.</p>	<p>—</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 3141-17.</i> – La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.</p>	<p>« Sous-section 2 « Règles de fractionnement et de report</p> <p>« Paragraphe 1 « Ordre public</p> <p>« <i>Art. L. 3141-17.</i> – La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-17.</i> – <i>(Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.</p>	<p>salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.</p>	
<p><i>Art. L. 3141-18.</i> – Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-18.</i> – Lorsque ce congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-18.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.</p>		
<p><i>Art. L. 3141-19.</i> – Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-19.</i> – Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la fermeture de l'établissement.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-19.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.</p>	<p>« Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.</p>	
<p>Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.</p>		
<p>Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.</p>		
<p>Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.</p>		
<p><i>Art. L. 3141-20.</i> – Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-20.</i> – Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés définies dans la présente sous-section selon les modalités définies aux</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-20.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.</p>	<p>paragraphes 2 et 3.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3141-21.</i> – Si, en vertu d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.</p>	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-21.</i> – (Sans modification)</p>
<p>Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-21.</i> – Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction d'au moins douze jours ouvrables continue est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du douzième jour.</p>	
<p>L'accord précise :</p>		
<p>1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-22 ;</p>		
<p>2° Les cas précis et exceptionnels de report ;</p>		
<p>3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;</p>		
<p>4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés aux articles L. 3121-44, L. 3122-2 et L. 3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.</p>		
<p>Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des reports également prévus par l'article L. 3142-100, relatif au congé pour création d'entreprise et au congé sabbatique et les articles L. 3151-1 et suivants, relatifs au compte épargne-temps.</p>		
<p>Section 4 Indemnités de congés</p>		
<p><i>Art. L. 3141-22.</i> – I. – Le congé</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-22.</i> – Si, en vertu</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-22.</i> – (Sans</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.</p>	<p>d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.</p>	<p><i>modification)</i></p>
<p>Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :</p>	<p>« Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.</p>	
<p>1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;</p>	<p>« L'accord précise :</p>	
<p>2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-11 ;</p>	<p>« 1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-24 ;</p>	
<p>3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.</p>	<p>« 2° Les cas précis et exceptionnels de report ;</p>	
<p>Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.</p>	<p>« 3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;</p>	
<p>II. – Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.</p>	<p>« 4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés à l'article L. 3121-42, au 3° du I de l'article L. 3121-62 et à l'article L. 3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.</p>	
<p>Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :</p>	<p>« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des reports également prévus par les articles L. 3142-106 à L. 3142-108 relatifs au congé pour création d'entreprise, L. 3142-117 et L. 3142-120 relatifs au congé sabbatique et les articles L. 3151-1 et suivants relatifs au compte épargne-temps.</p>	
<p>1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>2° De la durée du travail effectif de l'établissement.</p>	<p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>III. – Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-30.</p>	<p>« Art. L. 3141-23. – À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-22 :</p>	<p>« Art. L. 3141-23. – (Sans modification)</p>
<p>Art. L. 3141-23. – Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.</p>	<p>« 1° La fraction d'au moins douze jours ouvrables continue est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année ;</p>	
<p>La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.</p>	<p>« 2° le fractionnement des congés au-delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :</p>	
	<p>« a) Les jours restant dus en application du deuxième alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année ;</p>	
	<p>« b) Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.</p>	
	<p>« Il peut être dérogé à ces dispositions après accord individuel du salarié.</p>	
	<p>« Section 4 « Indemnité de congés</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Sous-section 1 « Ordre public</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Art. L. 3141-24. – Dans les</p>	<p>« Art. L. 3141-24. – I. – Le</p>	<p>« Art. L. 3141-24. – (Sans</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale.</p>	<p>congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.</p>	<p><i>modification)</i></p>
<p>L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.</p>	<p>« Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :</p>	
	<p>« 1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;</p>	
	<p>« 2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévues aux articles L. 3121-29, L. 3121-32 et L. 3121-37 ;</p>	
	<p>« 3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.</p>	
	<p>« Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.</p>	
	<p>« II. – Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.</p>	
	<p>« Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :</p>	
	<p>« 1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;</p>	
	<p>« 2° De la durée du travail effectif de l'établissement.</p>	
	<p>« III. – Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-32.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3141-25.</i> – Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assurent des indemnités de congé d’un montant plus élevé.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-25.</i> – Pour la fixation de l’indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-25.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3141-26.</i> – Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n’a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d’après les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-26.</i> – Dans les professions où, d’après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l’indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-26.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>L’indemnité est due, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l’employeur.</p>	<p>« L’indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.</p>	
<p>Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu’il ait pris son congé annuel payé. L’indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.</p>		
<p><i>Art. L. 3141-27.</i> – Lorsque, à l’occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l’ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d’un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l’employeur.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-27.</i> – Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations contractuelles ou aux usages qui assurent des indemnités de congé d’un montant plus élevé.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-27.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Le remboursement n’est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l’employeur.</p>		
<p><i>Art. L. 3141-28.</i> – Les dispositions des articles L. 3141-26 et L. 3141-27 ne sont pas applicables lorsque l’employeur est tenu d’adhérer à une caisse de congés par application de l’article L. 3141-30.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-28.</i> – Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n’a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d’après les disposi-</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-28.</i> – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Art. L. 3141-29. – Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.</p>	<p>tions des articles L. 3141-24 à L. 3141-27.</p>	<p>« L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.</p>
<p>Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.</p>	<p>« L'indemnité est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.</p>	<p>Amendement AS580 (Rect)</p>
<p>Section 5 Caisses de congés payés</p>	<p>« Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Art. L. 3141-30. – Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l'application des dispositions du présent chapitre comporte des modalités particulières, telles que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement. Ces dispositions concernent en particulier les salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue pour l'appréciation du droit au congé.</p>	<p>« Art. L. 3141-29. – Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur.</p>	<p>« Art. L. 3141-29. – (Sans modification)</p>
<p>Ces décrets fixent la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'État à leur égard.</p>	<p>« Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.</p>	<p>« Art. L. 3141-30. – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3141-31.</i> – Les caisses de congés payés peuvent nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l’application de la législation sur les congés payés par les employeurs intéressés. Ceux-ci fournissent à tout moment aux contrôleurs toutes justifications établissant qu’ils se sont acquittés de leurs obligations.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-31.</i> – Lorsqu’un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l’employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l’indemnité journalière de congés.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-31.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Pour l’accomplissement de leur mission les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux attribués aux inspecteurs du travail. Tout obstacle à l’accomplissement de cette mission est passible des sanctions prévues à l’article L. 8114-1.</p>	<p>« Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l’indemnité de congés.</p>	
<p>Les contrôleurs sont agréés. Cet agrément est révocable à tout moment.</p>		
<p>Les contrôleurs ne doivent rien révéler des secrets de fabrication ni des procédés et résultats d’exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l’exercice de leur mission.</p>		
	<p>« Section 5 « Caisses de congés payés</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>« <i>Art. L. 3141-32.</i> – Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l’application des dispositions relatives aux congés payés comporte des modalités particulières, telles que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s’affilient obligatoirement.</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-32.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>« Ces décrets fixent la nature et l’étendue des obligations des employeurs, les règles d’organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d’exercice du contrôle de l’État à leur égard.</p>	
	<p>« <i>Art. L. 3141-33.</i> – Les caisses de congés payés peuvent nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l’application de la législation sur les congés payés par les employeurs intéressés. Ceux-ci fournissent à tout moment aux contrôleurs toutes justifications établissant qu’ils se sont</p>	<p>« <i>Art. L. 3141-33.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
Code de l'action sociale et des familles	<p>acquittés de leurs obligations.</p> <p>« Pour l'accomplissement de leur mission les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux attribués aux inspecteurs du travail. Tout obstacle à l'accomplissement de cette mission est passible des sanctions prévues à l'article L. 8114-1.</p> <p>« Les contrôleurs sont agréés. Cet agrément est révocable à tout moment.</p> <p>« Les contrôleurs ne doivent rien révéler des secrets de fabrication ni des procédés et résultats d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur mission. »</p> <p>IV. – Le code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :</p>	IV. – (<i>Sans modification</i>)
<p><i>Art. 431-3.</i> – La durée de travail des éducateurs et aides familiaux est fixée par convention collective ou accord d'entreprise, en nombre de journées sur une base annuelle.</p>	<p>1° Aux articles L. 431-3 et L. 433-1, la référence : « L. 3141-21 » est remplacée par la référence : « L. 3141-22 » ;</p>	
<p>La convention ou l'accord collectif doit fixer le nombre de journées travaillées, qui ne peut dépasser un plafond annuel de deux cent cinquante-huit jours, et déterminer les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés.</p>		
<p>Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-21 du code du travail, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.</p>		
<p><i>Art. L. 433-1.</i> – Les lieux de vie et d'accueil, autorisés en application de l'article L. 313-1, sont gérés par des personnes physiques ou morales.</p>		

Dispositions en vigueur

Dans le cadre de leur mission, les permanents responsables de la prise en charge exercent, sur le site du lieu de vie, un accompagnement continu et quotidien des personnes accueillies.

Les assistants permanents, qui peuvent être employés par la personne physique ou morale gestionnaire du lieu de vie, suppléent ou remplacent les permanents responsables.

Les permanents responsables et les assistants permanents ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires des titres I^{er} et II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail ni aux dispositions relatives aux repos et jours fériés des chapitres Ier et II ainsi que de la section 3 du chapitre III du titre III de ce même livre.

Leur durée de travail est de deux cent cinquante-huit jours par an.

Les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés sont définies par décret.

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existants permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les permanents responsables et les assistants permanents. Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse deux cent cinquante-huit jours après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-21 du code du travail, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel légal de l'année durant laquelle ils sont pris.

Art. L. 432-2. – Ne sont pas applicables à une personne titulaire d'un contrat d'engagement éducatif les dispositions suivantes de la troisième partie du code du travail :

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>1° Le titre II du livre Ier relatif à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, à l'exception de l'article L. 3121-1 relatif au temps de travail effectif, de la sous-section 1 de la section 3 du chapitre Ier relative au temps de pause et des articles L. 3122-29, L. 3122-31 à L. 3122-33 et L. 3122-36 à L. 3122-45 relatifs au travail de nuit ;</p>	<p>« 1° Le titre II du livre I^{er} relatif à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, à l'exception de l'article L. 3121-1 relatif au temps de travail effectif, de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre Ier relative au temps de pause et des articles L. 3122-1, L. 3122-2, L. 3122-5, L. 3122-8 à L. 3122-16 et L. 3122-19 à L. 3122-23 relatifs au travail de nuit ; ».</p>	
<p>2° Les chapitres I^{er} et II du titre III du livre Ier relatifs au repos quotidien et au repos hebdomadaire ;</p>		
<p>3° Les chapitres I^{er} et II du titre III du livre II relatifs au salaire minimum interprofessionnel de croissance et à la rémunération mensuelle minimale.</p>		
Code général des impôts		
<p><i>Art. 39.</i> – 1. Le bénéfice net est établi sous déduction de toutes charges, celles-ci comprenant, sous réserve des dispositions du 5, notamment :</p>		
<p>1° Les frais généraux de toute nature, les dépenses de personnel et de main-d'œuvre, le loyer des immeubles dont l'entreprise est locataire.</p>		
<p>Toutefois les rémunérations ne sont admises en déduction des résultats que dans la mesure où elles correspondent à un travail effectif et ne sont pas excessives eu égard à l'importance du service rendu. Cette disposition s'applique à toutes les rémunérations directes ou indirectes, y compris les indemnités, allocations, avantages en nature et remboursements de frais.</p>		
<p>1° bis Pour les exercices clos à compter du 31 décembre 1987 et sous réserve des dispositions du 9, l'indemnité de congé payé calculée dans les conditions prévues aux articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du code du travail, y compris les charges sociales et fiscales afférentes à cette indemnité.</p>	<p>V. – Au 1° bis de l'article 39 du code général des impôts, les mots : « L. 3141-22 à L. 3141-25 » sont remplacés par les mots : « L. 3141-24 à L. 3141-27 ».</p>	<p>V. – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Par exception aux dispositions du premier alinéa et sur option irrévocable</p>		

Dispositions en vigueur

de l'entreprise, cette indemnité ainsi que les charges sociales et fiscales y afférentes revêtent du point de vue fiscal le caractère d'un salaire de substitution qui constitue une charge normale de l'exercice au cours duquel le salarié prend le congé correspondant. Cette option ne peut pas être exercée par les entreprises créées après le 31 décembre 1986. Elle est exercée avant l'expiration du délai de dépôt de la déclaration des résultats du premier exercice clos à compter du 31 décembre 1987.

.....

Code minier

Art. L. 191-2. – Un décret en Conseil d'État, dans les conditions prévues aux articles L. 3121-52 et L. 3122-46 du code du travail, détermine les modalités d'application de l'article L. 191-1, notamment le mode de calcul de la durée de présence.

Code rural et de la pêche maritime

Art. L. 712-4. – Le recours au service titre emploi-service agricole permet notamment à l'entreprise :

1° D'obtenir le calcul des rémunérations dues aux salariés en tenant compte des stipulations des conventions collectives applicables au secteur d'activité professionnelle concerné ainsi que de l'ensemble des cotisations et contributions créées par la loi et des cotisations et contributions conventionnelles obligatoires ou non ;

2° De souscrire, dans les conditions mentionnées aux articles L. 133-5 et L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, les déclarations sociales qui doivent être adressées aux différents organismes chargés de la gestion d'un régime obligatoire ou complémentaire de sécurité sociale, aux caisses de congés mentionnées à l'article L. 3141-30 du code du travail et à l'institution

Texte du projet de loi

—

VI. – À l'article L. 191-2 du code minier, les mots : « L. 3121-52 et L. 3122-46 » sont remplacés par la référence : « L. 3121-66 ».

VII. – Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

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

Texte adopté par la Commission

—

VI. – (*Sans modification*)

VII. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>mentionnée à l'article L. 5312-1 du même code.</p>	<p>par la référence : « L. 3141-32 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 712-6.</i> – L'employeur qui utilise le titre emploi-service agricole est réputé satisfait, par la remise au salarié et l'envoi à la caisse de mutualité sociale agricole des éléments du titre emploi qui leur sont respectivement destinés, aux formalités suivantes :</p>		
<p>1° Les règles relatives à l'établissement d'un contrat de travail, dans les conditions prévues à l'article L. 1221-1 du code du travail ;</p>		
<p>2° La déclaration préalable à l'embauche prévue à l'article L. 1221-10 du même code ;</p>		
<p>3° La délivrance d'un certificat de travail prévue à l'article L. 1234-19 dudit code ;</p>		
<p>4° L'établissement d'un contrat de travail écrit prévu dans les conditions et délais définis aux articles L. 1242-12, L. 1242-13 et L. 3123-14 du même code.</p>	<p>2° À l'article L. 712-6, la référence : « L. 3123-14 » est remplacée par la référence : « L. 3123-6 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 713-2.</i> – La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine.</p>	<p>3° L'article L. 713-2 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :</p>	
<p>La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogation dans des conditions fixées par les décrets prévus à l'article L. 713-3.</p>	<p>« <i>Art. L. 713-2.</i> – Le code du travail s'applique aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1, à l'exception des dispositions pour lesquelles le présent livre a prévu des dispositions particulières. » ;</p>	
<p><i>Art. L. 713-13.</i> – L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de quarante-quatre heures la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une</p>	<p>4° L'article L. 713-13 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :</p>	
	<p>« <i>Art. L. 713-13.</i> – I. – Par dérogation à l'article L. 3121-21 du code du travail, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>période quelconque de douze semaines consécutives, et à plus de quarante-huit heures la durée de travail au cours d'une même semaine. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que la durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures.</p>	<p>l'article L. 722-1, aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 et au 6° de ce même article pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole, la limite de quarante-quatre heures est calculée sur une période de douze mois consécutifs ; les mêmes exploitations, entreprises, établissements et employeurs peuvent être autorisés à dépasser le plafond de soixante heures mentionné à l'article L. 3121-20 du code du travail à la condition que le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond n'excède pas soixante heures au cours d'une période de douze mois consécutifs.</p>	
<p>À titre exceptionnel, pour certains types d'activités, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante-quatre heures fixée ci-dessus.</p>	<p>« II. – Pour l'application de l'article L. 3121-33, les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7 du code du travail sont les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1, aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 et au 6° de ce même article pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole. » ;</p>	
<p>En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser, pendant une période limitée, le plafond de quarante-huit heures fixé au premier alinéa du présent article, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. Si les circonstances motivant les demandes de dérogation affectent au même moment des entreprises d'un même secteur, l'autorisation accordée peut concerner l'ensemble de ces entreprises.</p>		
<p>Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur ces dérogations. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.</p>		
<p>Toutefois, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1, aux 2° et 3° de l'article</p>		

Dispositions en vigueur

L. 722-20 et au 6° de ce même article pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole, la limite de quarante-quatre heures est calculée sur une période de douze mois consécutifs ; les mêmes exploitations, entreprises, établissements et employeurs peuvent être autorisés à dépasser le plafond de soixante heures mentionné au troisième alinéa du présent article à la condition que le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond n'excède pas soixante heures au cours d'une période de douze mois consécutifs.

Un décret en Conseil d'État, pris après consultation de la sous-commission des conventions et accords, dans la formation spécifique aux professions agricoles, de la commission nationale de la négociation collective, fixe l'ensemble des mesures nécessaires à l'application des dispositions du présent article.

Art. L. 763-3. – À l'exception des articles L. 712-1, L. 713-1, L. 713-2 (premier alinéa), L. 713-19, L. 713-22, L. 714-2, L. 714-4, L. 714-7, L. 714-8, L. 716-2 à L. 716-5, L. 717-1 à L. 717-6, L. 717-8, L. 718-1, L. 718-2 à L. 718-2-3, L. 718-4 à L. 718-6, L. 718-8, L. 719-3, L. 719-4 et L. 719-7, les employeurs et les salariés agricoles à Mayotte sont soumis aux dispositions du code du travail applicable à Mayotte sous réserve des autres dispositions du titre Ier du présent livre.

Pour les besoins de l'application du présent livre à Mayotte, les dispositions du code de la sécurité sociale auxquelles les dispositions du présent code renvoient sont applicables à Mayotte dans les conditions prévues au présent chapitre.

Art. L. 713-3. – Des décrets fixent les modalités d'application de l'article L. 713-2 pour l'ensemble des activités ou pour certaines d'entre elles, par profession ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble des départements ou pour une partie d'entre eux. Ces décrets fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail, les périodes de repos,

Texte du projet de loi

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

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

Texte adopté par la Commission

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

les conditions de recours aux astreintes, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas ou pour certains emplois, et les modalités de récupération des heures de travail perdues.

Ces décrets sont pris et révisés après avis de la sous-commission des conventions et accords, dans la formation spécifique aux professions agricoles, de la commission nationale de la négociation collective, mentionnée à l'article R. 2272-10 du code du travail, et des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés intéressés et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.

Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions de ces décrets qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine, aux périodes de repos, aux conditions de recours aux astreintes, ainsi qu'aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération. En cas de dénonciation ou de non renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.

En l'absence des décrets sus-indiqués, les modalités d'application de l'article L. 713-2 peuvent être fixées par convention ou accord collectif étendus.

Art. L. 713-4. – Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail :

1° Résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;

2° Pour cause d'inventaire :

3° À l'occasion du chômage d'un jour ou deux jours ouvrables compris

Dispositions en vigueur

entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels ;

4° Pour cause de fête locale ou coutumière.

Art. L. 713-5. – I. – La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous la forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Dispositions en vigueur

l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

II. – Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'État. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs.

III. – Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales visées au I de l'article L. 714-1 et aux articles L. 714-2 et L. 714-5.

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. À défaut de conclusion d'une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

—

circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Art. L. 713-19. – Le code du travail s'applique aux salariés agricoles, à l'exception des dispositions pour lesquelles le présent livre a prévu des dispositions particulières.

Art. L. 714-5. – Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

Art. L. 714-6. – Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur.

Art. L. 714-8. – Pour l'application des dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1 du présent code, la référence à l'article

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>L. 3121-28 du code du travail, relatif au repos compensateur obligatoire, est remplacée par la référence à l'article L. 713-9 du présent code.</p>	<p>VIII. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :</p>	<p>VIII. – <i>(Sans modification)</i></p>
<p>Code de la sécurité sociale</p>	<p>1° Aux articles L. 133-5, L. 241-13 et L. 243-1-3, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 133-5.</i> – Les déclarations sociales que les entreprises et autres cotisants sont tenus d'adresser aux organismes gérant des régimes de protection sociale relevant du présent code et du code rural et de la pêche maritime ou visés aux articles L. 3141-30 et L. 5427-1 du code du travail peuvent être faites par voie électronique soit directement auprès de chacun de ces organismes, soit auprès d'un organisme désigné par eux à cet effet et agréé ou, à défaut, désigné par l'État.</p>		
<p>L'accusé de réception des déclarations effectuées par voie électronique est établi dans les mêmes conditions.</p>		
<p>Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale ou du ministre chargé de l'agriculture fixe la liste des déclarations et la date à compter de laquelle celles-ci peuvent être effectuées par voie électronique.</p>		
<p>Pour les déclarations devant être accompagnées d'un paiement, l'inscription au service de télépaiement dispense l'entreprise ou autre cotisant, à l'égard des organismes visés au premier alinéa du présent article, de toute autre formalité préalable à l'utilisation du télépaiement. La transmission aux établissements de crédit de l'adhésion de l'entreprise ou autre cotisant à ce service de télépaiement pourra être effectuée par voie électronique dans des conditions fixées par convention conclue entre les établissements de crédit et les organismes visés au premier alinéa.</p>		
<p><i>Art. L. 241-13.</i> – I. – Les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, la contribution mentionnée à l'article L. 834-1 du présent code et la contribution mentionnée au 1° de l'article L. 14-10-4</p>		

Dispositions en vigueur

du code de l'action sociale et des familles ainsi que, dans les conditions mentionnées au VIII du présent article, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles qui sont assises sur les gains et rémunérations inférieurs au salaire minimum de croissance majoré de 60 % font l'objet d'une réduction dégressive.

II. – Cette réduction est appliquée aux gains et rémunérations versés aux salariés au titre desquels l'employeur est soumis à l'obligation édictée par l'article L. 5422-13 du code du travail et aux salariés mentionnés au 3° de l'article L. 5424-1 du même code, à l'exception des gains et rémunérations versés par les particuliers employeurs.

Cette réduction n'est pas applicable aux gains et rémunérations versés par les employeurs relevant des dispositions du titre Ier du livre VII du présent code, à l'exception des employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires.

III. – Le montant de la réduction est calculé chaque année civile, pour chaque salarié et pour chaque contrat de travail, selon des modalités fixées par décret. Il est égal au produit de la rémunération annuelle définie à l'article L. 242-1 et d'un coefficient.

Ce coefficient est déterminé par application d'une formule fixée par décret. Il est fonction du rapport entre la rémunération annuelle du salarié définie au même article L. 242-1 et le salaire minimum de croissance calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail augmentée, le cas échéant, du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu. Pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur toute l'année, le salaire minimum de croissance pris en compte est celui qui correspond à la durée de travail prévue au contrat au titre de la période pendant laquelle ils sont présents

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

—
dans l'entreprise.

La valeur maximale du coefficient est fixée par décret dans la limite de la somme des taux des cotisations et de la contribution mentionnées au I du présent article, sous réserve de la dernière phrase du troisième alinéa de l'article L. 241-5. La valeur du coefficient décroît en fonction du rapport mentionné au deuxième alinéa du présent III et devient nulle lorsque ce rapport est égal à 1,6.

Un décret précise les modalités de calcul de la réduction dans le cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.

IV. – Le rapport ou le coefficient mentionné au deuxième alinéa du III est corrigé, dans des conditions fixées par décret, d'un facteur déterminé en fonction des stipulations légales ou conventionnelles applicables :

1° Aux salariés soumis à un régime d'heures d'équivalences payées à un taux majoré en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010 ;

2° Aux salariés auxquels l'employeur est tenu de verser une indemnité compensatrice de congé payé en application de l'article L. 1251-19 du code du travail ;

3° Aux salariés des professions dans lesquelles le paiement des congés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de congés mentionnées à l'article L. 3141-30 du même code. La réduction prévue au présent article n'est pas applicable aux cotisations dues par ces caisses au titre de ces indemnités.

V. – Les modalités selon lesquelles les cotisations dues au titre des rémunérations versées au cours d'un mois civil tiennent compte de cette réduction ainsi que les modalités de régularisation du différentiel éventuel entre la somme des montants de la réduction appliquée au cours de l'année

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

et le montant calculé pour l'année sont précisées par décret.

VI. – Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable avec les déductions forfaitaires prévues à l'article L. 241-18.

Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé, à l'exception du cas prévu à l'alinéa précédent, avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

VII. – (Abrogé).

VIII. – Le montant de la réduction est imputé sur les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, sur la contribution mentionnée à l'article L. 834-1 du présent code et sur la contribution mentionnée au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles.

Lorsque le montant de la réduction est supérieur au montant des cotisations et de la contribution mentionnées au premier alinéa du présent VIII, la réduction est également imputée sur les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles à hauteur du taux fixé par l'arrêté mentionné à la dernière phrase du troisième alinéa de l'article L. 241-5.

Art. L. 243-1-3. – Au titre des périodes de congés de leurs salariés, les employeurs affiliés aux caisses de congés mentionnées à l'article L. 3141-30 du code du travail s'acquittent des cotisations et contributions auprès des organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du présent code dans les conditions suivantes :

1° Pour les cotisations mentionnées à l'article L. 834-1 du présent code et pour les versements mentionnés aux articles L. 2333-64 et L. 2531-2 du code général des collectivités territoriales, par le

Dispositions en vigueur

versement libératoire de majorations proportionnelles aux cotisations et contributions correspondantes dont ils sont redevables au titre des rémunérations qu'ils versent pour l'emploi de leurs salariés. Le taux de ces majorations est fixé par décret ;

2° Pour les cotisations de sécurité sociale et les contributions mentionnées à l'article L. 136-2 du présent code, à l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale et au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles, par un versement assis sur les montants dus aux caisses mentionnées à l'article L. 3141-30 du code du travail pour la couverture des périodes de congés de leurs salariés. Le cas échéant, les versements des cotisations et contributions à la charge des salariés font l'objet d'un ajustement, dans les conditions fixées par décret, sur la base des montants d'indemnités de congés payés effectivement versés.

Art. L. 133-5-1. – Toute association employant moins de dix salariés, qui ne peut ou ne souhaite recourir au service prévu à l'article L. 133-5, bénéficie d'un service d'aide à l'accomplissement de ses obligations déclaratives en matière sociale, dénommé "service emploi associations". Ce service est organisé par les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, les caisses générales de sécurité sociale et les caisses de mutualité sociale agricole dans leurs champs respectifs de compétence ou par un tiers après signature d'une convention avec l'un de ces organismes. Les relations entre l'association employeur et le tiers sont régies par une convention qui peut prévoir une participation financière de l'association au fonctionnement du service, dans une limite fixée par décision de l'autorité administrative.

Ce service permet à l'association :

1° De recevoir les documents ou modèles de documents nécessaires au respect des obligations qui lui incombent

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>en application des articles L. 121-1, L. 122-3-1, L. 122-16, L. 143-3, L. 212-4-3 et L. 320 du code du travail ;</p>	<p>2° À l'article L. 133-5-1, la référence : « L. 212-4-3 » est remplacée par les références : « L. 3123-6, L. 3123-9 à L. 3123-13, L. 3123-20, L. 3123-24, L. 3123-25, L. 3123-28, L. 3123-31 » ;</p>	
<p>2° D'obtenir le calcul des rémunérations dues aux salariés en application du présent code et des conventions collectives ainsi que de l'ensemble des cotisations et contributions d'origine légale et des cotisations et contributions conventionnelles rendues obligatoires par la loi ;</p>		
<p>3° D'effectuer les déclarations obligatoires relatives aux cotisations et contributions sociales qui doivent être adressées aux organismes gérant les régimes mentionnés au présent code, au code rural et de la pêche maritime et à l'article L. 351-21 du code du travail.</p>		
<p>Les cotisations et contributions sociales des associations ayant recours au "service emploi associations" sont réglées par virement ou par tout autre mode de paiement dématérialisé proposé par l'organisme de recouvrement.</p>		
<p><i>Art. L. 241-3-1.</i> – Par dérogation aux dispositions de l'article L. 241-3, en cas d'emploi exercé à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail ou, dans des conditions fixées par décret, en cas d'emploi dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures travaillées, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein. La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens de l'article L. 242-1. Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'exercice de cette disposition par les employeurs. Un décret en Conseil d'État fixe le taux de ces cotisations.</p>	<p>3° Aux articles L. 241-3-1 et L. 242-8, la référence : « L. 212-4-2 » est remplacée par la référence : « L. 3123-1 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 242-8.</i> – Pour le calcul des</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>cotisations de sécurité sociale dues au titre des salariés employés à temps partiel, au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail, et qui sont déterminées compte tenu du plafond prévu à l'article L. 241-3, il est opéré un abattement d'assiette destiné à compenser la différence entre le montant des cotisations dues au titre de chacun de ces salariés et le montant des cotisations qui seraient dues pour une durée de travail identique dans le cas où chacun d'eux travaillerait à temps complet.</p>	<p>4° L'article L. 241-18 est ainsi modifié :</p>	
<p>Art. L. 241-18. – I. – Dans les entreprises employant moins de vingt salariés, toute heure supplémentaire effectuée par les salariés mentionnés au II de l'article L. 241-13 ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur d'un montant fixé par décret.</p>	<p>a) La référence : « L. 3121-11 » est remplacée par les mots : « L. 3121-27 à L. 3121-38 » ;</p>	
<p>La déduction s'applique :</p>	<p>b) La référence : « L. 3121-42 » est remplacée par la référence : « L. 3121-54 » ;</p>	
<p>1° Au titre des heures supplémentaires définies à l'article L. 3121-11 du code du travail ;</p>		
<p>2° Pour les salariés relevant de conventions de forfait en heures sur l'année prévues à l'article L. 3121-42 du même code, au titre des heures effectuées au-delà de 1 607 heures ;</p>		
<p>3° Au titre des heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code ;</p>		
<p>4° Au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3122-4 du même code, à l'exception des heures effectuées entre 1 607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.</p>	<p>c) Les mots : « à l'article L. 3121-44 » sont remplacés par les mots : « au 3° du I de l'article L. 3121-62 » ;</p>	
<p>II. – Dans les mêmes entreprises, une déduction forfaitaire égale à sept fois le montant défini au I est également applicable pour chaque jour de repos auquel renonce un salarié relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné à l'article L. 3121-44 du code du travail, dans les</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>conditions prévues à l'article L. 3121-45 du même code.</p>	<p>d) La référence : « L. 3121-45 » est remplacée par la référence : « L. 3121-57 » ;</p>	
<p>III. – Les déductions mentionnées aux I et II sont imputées sur les sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 du présent code et L. 725-3 du code rural et de la pêche maritime pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire et ne peuvent dépasser ce montant.</p>	<p>e) La référence : « L. 3122-4 » est remplacée par la référence : « L. 3121-39 » ;</p>	
<p>IV. – Les déductions mentionnées aux I et II sont cumulables avec des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite des cotisations patronales de sécurité sociale, ainsi que des contributions patronales recouvrées suivant les mêmes règles, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.</p>	<p>f) La référence : « L. 3123-7 » est remplacée par la référence : « L. 3123-2 » ;</p>	
<p>Les I et II sont applicables sous réserve du respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et sous réserve que l'heure supplémentaire effectuée fasse l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure non majorée.</p>		
<p>Ils ne sont pas applicables lorsque les salaires ou éléments de rémunération qui y sont mentionnés se substituent à d'autres éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du présent code, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités.</p>		
<p>Le bénéfice des déductions mentionnées aux I et II du présent article est subordonné au respect du règlement (UE) n° 1407/2013 de la Commission, du 18 décembre 2013, relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis.</p>		

Dispositions en vigueur

V. – Le bénéfice des déductions mentionnées aux I et II est subordonné, pour l'employeur, à la mise à la disposition des agents chargés du contrôle mentionnés à l'article L. 243-7 du présent code et à l'article L. 724-7 du code rural et de la pêche maritime d'un document en vue du contrôle de l'application du présent article.

V *bis*. – La déduction mentionnée au I continue de s'appliquer pendant trois ans aux employeurs qui atteignent ou dépassent au titre des années 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de vingt salariés.

VI. – Un décret fixe les modalités d'application du présent article ainsi que les modalités selon lesquelles les heures supplémentaires effectuées par les salariés affiliés au régime général dont la durée du travail ne relève pas du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail ou du chapitre III du titre I^{er} du livre VII du code rural et de la pêche maritime ouvrent droit aux déductions mentionnées au présent article.

Art. L. 242-9. – À chaque échéance de versement des cotisations, l'employeur procède à l'abattement d'assiette mentionné à l'article L. 242-8.

L'abattement d'assiette prévu par l'article L. 242-8 ne peut être maintenu au bénéfice des employeurs, pour ceux de leurs salariés qui auront accompli au-delà de la durée fixée par le contrat de travail définie au premier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, un nombre d'heures complémentaires tel que la durée hebdomadaire effective accomplie par ces salariés est égale à la durée normale du travail dans l'établissement.

Un arrêté interministériel fixe les conditions d'application du présent article.

Code des transports

Art. L. 1321-6. – Les dispositions de la présente section s'appliquent aux salariés roulants ou navigants des

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

IX. – Le code des transports est ainsi modifié :

IX. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>entreprises mentionnées à l'article L. 1321-1.</p>	<p>1° À l'article L. 1321-6, les mots : « L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacés par les mots : « L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 1321-7.</i> – Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.</p>	<p>2° À l'article L. 1321-7, la référence : « L. 3122-31 » est remplacée par les mots : « L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;</p>	
<p>Une autre période de sept heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures, incluant l'intervalle entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période fixée à l'alinéa précédent par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.</p>	<p>3° À l'article L. 1321-10, la référence : « L. 3121-33 » est remplacée par la référence : « L. 3121-16 » ;</p>	
<p>Pour l'application des dispositions de l'article L. 3122-31 du code du travail, la période nocturne à retenir est celle définie en application des deux alinéas précédents.</p>	<p>4° L'article L. 1821-8-1 est ainsi modifié :</p>	
<p><i>Art. L. 1321-10.</i> – La convention ou l'accord collectif étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement mentionné à l'article L. 3121-33 du code du travail peut prévoir le remplacement de la période de pause par une période équivalente de repos compensateur attribuée, au plus tard, avant la fin de la journée suivante.</p>	<p>1° L'article L. 1321-4 n'est pas applicable ;</p>	
<p><i>Art. L. 1821-8-1.</i> – Pour l'application des chapitres I^{er} et II du titre II et du titre III du livre III de la présente partie du code à Mayotte :</p>	<p>2° À l'article L. 1321-5, les mots : « chapitre II du titre III du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail » sont</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>remplacés par les mots : « chapitre I^{er} du titre II du livre II du code du travail applicable à Mayotte » ;</p>		
<p>3° Au deuxième alinéa de l'article L. 1321-6, les mots : « des articles L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 213-4 du code du travail applicable à Mayotte » ;</p>		
<p>4° Au troisième alinéa de l'article L. 1321-7, les mots : « de l'article L. 3122-31 du code du travail » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 213-3 du code du travail applicable à Mayotte » ;</p>	<p>a) La référence : « L. 3122-31 » est remplacée par les mots : « L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;</p>	
<p>5° Les dispositions de la section 6 du chapitre I^{er} du titre II du livre III ne sont pas applicables.</p>	<p>b) Les références : « L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacées par les mots : « L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;</p>	
<p>Art. L.3312-1. – Lorsqu'un salarié appartenant au personnel roulant d'une entreprise de transport routier, à l'exception des entreprises de transport sanitaire, est un travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail et sans préjudice de la période définie à l'article L. 1321-7 ou lorsqu'il accomplit, sur une période de vingt-quatre heures, une partie de son travail dans l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, sa durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.</p>	<p>5° À l'article L. 3312-1, la référence : « L. 3122-31 » est remplacée par les mots : « L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;</p>	
<p>Il ne peut être dérogé à ces dispositions qu'en cas de circonstances exceptionnelles, dans des conditions et selon des modalités fixées par voie réglementaire, après consultation des organisations syndicales représentatives au plan national des employeurs et des salariés du secteur.</p>		
<p>Art. L. 3312-3. – Pour les activités de transport de personnes présentant le caractère de service public, à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'État peut prévoir les conditions dans lesquelles des dérogations aux dispositions de l'article L. 3123-16 du code du travail relatives aux interruptions de la journée de travail d'un salarié à temps partiel peuvent être</p>	<p>6° À l'article L. 3312-3, la référence : « L. 3123-16 » est remplacée par les mots : « L. 3123-23 et L. 3123-30 » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>autorisées par l'autorité administrative compétente.</p>	<p>7° À l'article L. 3313-2, les mots : « L. 3121-42 et L. 3121-43 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-54 et L. 3121-56 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 3313-2.</i> – Les dispositions des articles L. 3121-42 et L. 3121-43 du code du travail relatives aux conventions de forfait sur l'année ne sont pas applicables aux salariés appartenant au personnel roulant des entreprises de transport routier.</p>	<p>8° L'article L. 4511-1 est ainsi modifié :</p>	
<p><i>Art. L. 4511-1.</i> – Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut déroger aux dispositions des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail, en ce qui concerne le personnel navigant travaillant sur des bateaux exploités en relèves pour l'application de l'article L. 3122-2 du même code relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail et à la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.</p>	<p>a) Les mots : « des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3121-19 du code du travail relatif à la durée maximale hebdomadaire de travail et aux dispositions réglementaires du code des transports relatives à la durée quotidienne du travail effectif et à la durée hebdomadaire moyenne de travail » ;</p> <p>b) La référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-42 » ;</p> <p>c) Les mots : « et au plus égale à l'année » sont supprimés ;</p>	
<p><i>Art. L. 5544-1.</i> – Sauf mention contraire, les articles L. 1222-7, L. 3111-2, L. 3121-1 à L. 3121-37, L. 3121-39, L. 3121-52 à L. 3121-54, L. 3122-1, L. 3122-4 à L. 3122-47, L. 3131-1, L. 3131-2, L. 3162-1 à L. 3162-3, L. 3163-1 à L. 3163-3, L. 3164-1, L. 3171-1, L. 3171-3, L. 3171-4 et L. 4612-16 du code du travail ne sont pas applicables aux marins.</p>	<p>9° À l'article L. 5544-1, les mots : « L. 3121-1 à L. 3121-37, L. 3121-39, L. 3121-52 à L. 3121-54, L. 3122-1, L. 3122-4 à L. 3122-47, L. 3131-1, L. 3131-2 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-1 à L. 3121-50, L. 3121-61 et L. 3121-66 à L. 3121-68, L. 3122-1 à L. 3122-24 et L. 3131-1 à L. 3131-3 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 5544-3.</i> – La disposition relative à la période d'astreinte mentionnée aux articles L. 3121-5 à L. 3121-8, L. 3171-1 et L. 3171-3 du code du travail est applicable aux marins dans des conditions fixées par voie réglementaire.</p>	<p>10° À l'article L. 5544-3, les mots : « L. 3121-5 à L. 3121-8 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-8 à L. 3121-11 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 5544-8.</i> – Les dispositions des articles L. 3121-22 et L. 3121-24 du code du travail sont applicables aux</p>	<p>11° À l'article L. 5544-8, les mots : « L. 3121-22, L. 3121-24 et L. 3121-39 » sont remplacés par les</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>marins. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3121-39 du même code, une convention ou un accord collectif peut prévoir l'institution de modalités forfaitaires collectives de rémunération du travail supplémentaire.</p>	<p>mots : « L. 3121-32, L. 3121-35, L. 3121-36 et L. 3121-62 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 5544-10.</i> – Les dispositions des articles L. 3123-1 à L. 3123-37 du code du travail sont applicables aux marins dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>12° À l'article L. 5544-10, les mots : « L. 3123-1 à L. 3123-37 » sont remplacées par les mots : « L. 3123-1 à L. 3123-38 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 6525-1.</i> – Les articles L. 3121-33, L. 3122-29 à L. 3122-45, L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail ne s'appliquent pas au personnel navigant de l'aviation civile.</p>	<p>13° À l'article L. 6525-1, les mots : « L. 3121-33, L. 3122-29 à L. 3122-45, L. 3131-1 et L. 3131-2 » sont remplacées par les mots : « L. 3121-15, L. 3122-1 à L. 3122-24, L. 3131-1 à L. 3131-3 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 6525-3.</i> – Pour les personnels navigants de l'aéronautique civile, il est admis, dans les conditions d'exploitation des entreprises de transport et de travail aérien, qu'à la durée légale du travail effectif, telle que définie au premier alinéa de l'article L. 3121-10 du code du travail, correspond un temps de travail exprimé en heures de vol par mois, trimestre ou année civile, déterminé par décret en Conseil d'État.</p>	<p>14° L'article L. 6525-3 est ainsi modifié :</p> <p>a) Les mots : « au premier alinéa de l'article L. 3121-10 du code du travail » sont remplacés par la référence : « L. 3121-26 » ;</p>	
<p>Par exception à l'article L. 3121-22 du même code, les heures supplémentaires de vol donnent lieu à une majoration de 25 % portant sur les éléments de rémunération, à l'exception des remboursements de frais.</p>	<p>b) La référence : « L. 3121-22 » est remplacée par les mots : « L. 3121-32 et L. 3121-35 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 6525-5.</i> – Les conditions d'application aux personnels navigants professionnels de l'aviation civile des dispositions des articles L. 1225-47 à L. 1225-60, L. 3122-28, L. 3123-1, L. 3123-2, L. 3123-5 à L. 3123-8, L. 3123-10, L. 3123-11, L. 3123-14 à L. 3123-23 et L. 3142-78 à L. 3142-99 du code du travail, relatifs au congé parental d'éducation, à la pratique du sport, au passage à temps partiel, au congé sabbatique et au congé pour création d'entreprise sont fixées, compte</p>	<p>15° L'article L. 6525-5 est ainsi modifié :</p> <p>a) La référence : « L. 3122-28 » est supprimée ;</p> <p>b) Les mots : « L. 3123-1, L. 3123-2, L. 3123-5 à L. 3123-8, L. 3123-10, L. 3123-11, L. 3123-14 à L. 3123-23 » sont remplacés par les mots : « L. 3123-1, L. 3123-2, L. 3123-3, des premier et troisième alinéas de l'article L. 3123-5 et des articles L. 3123-6 à L. 3123-11, L. 3123-13, L. 3123-17 à L. 3123-21 et L. 3123-23 à L. 3123-31 ».</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'État.</p>	<p>X. – Le code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>X. – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Code du travail</p>	<p>1° À l'article L. 1225-9, la référence : « L. 3122-31 » est remplacée par la référence : « L. 3122-5 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 1225-9.</i> – La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.</p>		
<p>Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.</p>		
<p>L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.</p>		
<p>Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.</p>	<p>2° L'article L. 1263-3 est ainsi modifié :</p>	
<p><i>Art. L. 1263-3.</i> – Lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné aux articles L. 8112-1 ou L. 8112-5 constate un manquement grave, commis par un employeur établi hors de France qui détache des salariés sur le territoire national, à l'article L. 3231-2 relatif au salaire minimum de croissance, à l'article L. 3131-1 relatif au repos quotidien, à l'article L. 3132-2 relatif au repos hebdomadaire, à l'article L. 3121-34 relatif à la durée quotidienne maximale de travail ou à l'article L. 3121-35 relatif à la durée hebdomadaire maximale de travail, constate un manquement de l'employeur ou de son représentant à l'obligation mentionnée à l'article L. 1263-7 en vue du contrôle du respect des dispositions</p>	<p>a) La référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-17 » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>des articles L. 3231-2, L. 3131-1, L. 3132-2, L. 3121-34 et L. 3121-35 du présent code ou constate des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine sanctionnées à l'article 225-14 du code pénal, il enjoint par écrit à cet employeur de faire cesser la situation dans un délai fixé par décret en Conseil d'État.</p>	<p>b) La référence : « L. 3121-35 » est remplacée par la référence : « L. 3121-19 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 1271-5.</i> – Pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année, l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi-service universel sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou de l'autre par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13, pour un contrat de travail à durée déterminée, et L. 3123-14, pour un contrat de travail à temps partiel, ou par les articles L. 741-2 et L.741-9 du code rural et de la pêche maritime.</p>	<p>3° À l'article L. 1271-5, au 4° de l'article L. 1272-4, au 4° de l'article L. 1273-5, à l'article L. 1522-8, au deuxième alinéa de l'article L. 5132-6 et au deuxième alinéa de l'article L. 5132-7, la référence : « L. 3123-14 » est remplacée par la référence : « L. 3123-6 » ;</p>	
<p>Pour les emplois de durée supérieure, un contrat de travail est établi par écrit.</p>		
<p><i>Art. L. 2323-3.</i> – Dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise émet des avis et vœux.</p>		
<p>Il dispose d'un délai d'examen suffisant.</p>		
<p>Sauf dispositions législatives spéciales, l'accord défini à l'article L. 2323-7 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-10, L. 2323-12, L. 2323-15 et L. 3121-11, ainsi qu'aux consultations ponctuelles prévues à la présente section. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise ou, le cas échéant, au comité central d'entreprise d'exercer</p>	<p>4° À l'article L. 2323-3, la référence : « L. 3121-11 » est remplacée par les mots : « L. 3121-27 à L. 3121-38 » ;</p>	

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

À l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux.

Art. L. 2323-17. – En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 :

1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;

2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 1° bis de l'article L. 2323-8, ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article L. 2242-8 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;

4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;

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

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>5° Les informations sur la durée du travail, portant sur :</p>	<p>a) La référence : « L. 3121-11 » est remplacée par les mots : « L. 3121-27 à L. 3121-38 » ;</p>	
<p>a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;</p>	<p>b) La référence : « L. 3123-14-1 » est remplacée par les mots : « au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ; »</p>	
<p>b) À défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues à l'article L. 3121-11 ;</p>	<p>c) La référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-42 » ;</p>	
<p>c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;</p>	<p>d) La référence : « L. 3141-13 » est remplacée par les mots : « L. 3141-13 à L. 3141-16 » ;</p>	
<p>d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 ;</p>		
<p>e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue à l'article L. 3141-13, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;</p>		
<p>6° Les éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention présentés par l'employeur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévus à l'article L. 4612-16 ;</p>		
<p>7° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>8° Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;</p>	<p>6° Aux articles L. 1273-3, L. 1274-2, L. 3253-23, L. 5134-60, L. 5134-63, L. 5221-7 et L. 7122-24, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;</p>	
<p>9° Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article L. 2281-11.</p>	<p><i>Art. L. 1274-2.</i> – Le recours au service chèque-emploi pour les très petites entreprises permet notamment à l'entreprise :</p>	
<p><i>Art. L. 1273-3.</i> –</p>	<p>1° D'obtenir le calcul des rémunérations dues aux salariés en application des dispositions du présent code et des stipulations des conventions collectives ainsi que de l'ensemble des cotisations et contributions créées par la loi et des cotisations et contributions conventionnelles rendues obligatoires par celle-ci ;</p>	
<p><i>Art. L. 1274-2.</i> – Le recours au service chèque-emploi pour les très petites entreprises permet notamment à l'entreprise :</p>	<p>2° De souscrire, dans les conditions mentionnées à l'article L. 133-5 du code de la sécurité sociale, les déclarations obligatoires relatives aux cotisations et contributions sociales qui doivent être adressées aux organismes gérant les régimes mentionnés au code de la sécurité sociale et, le cas échéant, aux caisses de congés payés mentionnées à l'article L. 3141-30.</p>	
<p><i>Art. L. 3253-23.</i> – Peuvent faire valoir une action directe ou des privilèges spéciaux :</p>	<p>1° Dans les conditions fixées à l'article 1798 du code civil, les salariés des secteurs du bâtiment et des travaux publics ;</p>	
<p>2° Dans les conditions fixées aux 1° et 3° de l'article 2332 du code civil, les salariés des entreprises agricoles ;</p>		

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

3° Dans les conditions fixées au 9° de l'article 2332 du code civil, les auxiliaires salariés des travailleurs à domicile ;

4° Les caisses de congé pour le paiement des cotisations qui leur sont dues en application des articles L. 3141-30 et L. 5424-6 et suivants. Ce privilège qui garantit le recouvrement de ces cotisations pendant un an à dater de leur exigibilité porte sur les biens meubles des débiteurs et prend rang immédiatement après celui des salariés établis par le 4° de l'article 2331 du code civil. Les immeubles des débiteurs sont également grevés d'une hypothèque légale prenant rang à la date de son inscription ;

5° Dans les conditions fixées à l'article 89 du code du domaine public fluvial et de la navigation intérieure, les salariés employés à la construction, à la réparation, l'armement et à l'équipement du bateau.

Art. L. 5134-60. – Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de congés payés prévues à l'article L. 3141-30, les employeurs régulièrement affiliés à ces caisses peuvent bénéficier de l'aide mentionnée à l'article L. 5134-58 au titre de ces indemnités.

Cette aide ne peut être calculée par référence aux cotisations et contributions sociales patronales de toutes natures dues au titre de ces indemnités par ces caisses de congés payés.

Art. L. 5134-63. – Un décret détermine :

1° Les montants et les modalités de versement de l'aide de l'État et, le cas échéant, les conditions spécifiques dans lesquelles les employeurs embauchant des jeunes en contrat de professionnalisation à durée indéterminée peuvent en bénéficier ;

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

2° Les modalités selon lesquelles, compte tenu des adaptations nécessaires, les employeurs affiliés aux caisses de congés payés prévues à l'article L. 3141-30 peuvent bénéficier de l'aide de l'État au titre des indemnités de congés.

Art. L. 5221-7. – L'autorisation de travail peut être limitée à certaines activités professionnelles ou zones géographiques.

L'autorisation délivrée en France métropolitaine ne confère de droits qu'en France métropolitaine.

Pour l'instruction de la demande d'autorisation de travail, l'autorité administrative peut échanger tous renseignements et documents relatifs à cette demande avec les organismes concourant au service public de l'emploi mentionnés à l'article L. 5311-2, avec les organismes gérant un régime de protection sociale, avec l'établissement mentionné à l'article L. 767-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'avec les caisses de congés payés prévues à l'article L. 3141-30.

Art. L. 7122-24. – L'employeur, qui remet au salarié et qui adresse à l'organisme habilité par l'État les éléments de la déclaration prévue à l'article L. 7122-23 qui leur sont respectivement destinés, est réputé satisfaire aux obligations relatives :

1° À la déclaration préalable à l'embauche, prévue par l'article L. 1221-10 ;

2° À la remise du certificat de travail, prévue par l'article L. 1234-19 ;

3° À l'établissement, au contenu et à la transmission du contrat de travail à durée déterminée, prévus par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13 ;

4° À l'affiliation à la caisse de congés payés, prévue par l'article L. 3141-30.

Art. L. 3132-28. – Les décrets en Conseil d'État prévus par les articles

7° À l'article L. 3132-28, la référence : « L. 3122-46 » est remplacée

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>L. 3132-5, L. 3132-7, L. 3132-10 et L. 3132-13 sont pris dans les mêmes formes que celles prévues à l'article L. 3122-46 pour les décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.</p>	<p>par la référence : « L. 3121-66 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 3134-1.</i> – Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.</p>		
<p>Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux professions agricoles et de la pêche, aux entreprises de chemin de fer, aux concessions de bacs publics, à l'éducation des enfants et à l'enseignement, aux professions libérales, aux entreprises d'assurance, aux emplois à domicile par une personne physique, aux professions artistiques, aux professions médicales et paramédicales, ainsi qu'à la vente de médicaments.</p>	<p>8° À l'article L. 3134-1, les mots : « et L. 3133-2 à L. 3133-12 » sont remplacés par les mots : « , L. 3133-2, L. 3133-3 et L. 3133-4 à L. 3133-12 » ;</p>	
<p>Les dispositions des chapitres II et III ne sont pas applicables, à l'exception de celles des articles L. 3132-1 à L. 3132-3, L. 3132-14 à L. 3132-19 et L. 3133-2 à L. 3133-12.</p>		
<p><i>Art. L. 3164-4.</i> – Un décret en Conseil d'État établit la nomenclature des industries autorisées à bénéficier des dérogations au repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-5 à L. 3132-7 et pour les jeunes salariés.</p>	<p>Ce décret est pris dans les formes prévues à l'article L. 3121-52 pour les décrets d'application des dispositions relatives à la durée du travail.</p>	
<p><i>Art. L. 3171-1.</i> – L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.</p>		
<p>Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L. 3122-2, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.</p>	<p>La programmation individuelle</p>	

Dispositions en vigueur

des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Art. L. 3422-1. – Les articles L. 3133-7 à L. 3133-11, relatifs à la journée de solidarité, ne sont pas applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Art. L. 5125-1. – I. – En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, 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 du premier alinéa de l'article L. 2253-3 et des articles L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et 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, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35.

II. – L'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance majoré de 20 %, ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

L'accord prévoit les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :

1° Les dirigeants salariés exerçant

Texte du projet de loi

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

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

Texte adopté par la Commission

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

—
dans le périmètre de l'accord ;

2° Les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

L'accord prévoit les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, notamment auprès des organisations syndicales de salariés représentatives signataires et des institutions représentatives du personnel.

III. – La durée de l'accord ne peut excéder cinq ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique. Un bilan de son application est effectué par les signataires de l'accord deux ans après son entrée en vigueur.

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.

Il peut prévoir les conditions et modalités selon lesquelles il peut, sans préjudice de l'article L. 5125-5, être suspendu, pour une durée au plus égale à la durée restant à courir à la date de la suspension, en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise. Dans cette hypothèse, l'accord prévoit les incidences de cette suspension sur la situation des salariés et sur les engagements pris en matière de maintien de l'emploi.

Art. L. 5134-126. – Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir professeur effectue une durée hebdomadaire de travail adaptée à la poursuite de ses études et à la préparation des concours auxquels il se destine. Le contrat de travail mentionne la durée de travail moyenne hebdomadaire, qui ne

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

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>peut excéder la moitié de la durée fixée à l'article L. 3121-10.</p>		
<p>Le contrat de travail peut prévoir que la durée hebdomadaire peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat.</p>		
<p><i>Art. L. 6222-25.</i> – L'apprenti de moins de dix-huit ans ne peut être employé à un travail effectif excédant ni huit heures par jour ni la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10 et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime.</p>		
<p>Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.</p>		
<p><i>Art. L. 5544-10.</i> – Les dispositions des articles L. 3123-1 à L. 3123-37 du code du travail sont applicables aux marins dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>14° À l'article L. 5544-10, les mots : « L. 3123-1 à L. 3123-37 » sont remplacés par les mots : « L. 3123-1 à L. 3123-38 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 6325-10.</i> – La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne maximale du travail fixée par l'article L. 3121-34 et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime.</p>	<p>15° À l'article L. 6325-10, la référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-17 » ;</p>	
<p>Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au présent code et au I de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.</p>		
<p><i>Art. L. 6331-35.</i> – Les entreprises appartenant aux professions du bâtiment et des travaux publics entrant dans le champ d'application des articles L. 3141-30 et L. 3141-31, relatifs à la caisse de congés payés, ainsi que des articles L. 5424-6 à L. 5424-19, relatifs au régime particulier applicable à ces entreprises en cas d'intempéries, versent une cotisation créée par accord entre les organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés du bâtiment et des travaux publics.</p>	<p>16° À l'article L. 6331-35, les mots : « L. 3141-30 et L. 3141-31 » sont remplacés par les mots : « L. 3141-32 et L. 3141-33 » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Cette cotisation est versée au profit du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics.</p>	<p>17° L'article L. 6343-2 est ainsi modifié :</p>	
<p><i>Art. L. 6343-2.</i> – La durée du travail applicable au stagiaire non titulaire d'un contrat de travail ne peut excéder la durée légale hebdomadaire et la durée quotidienne du travail respectivement fixées par les articles L. 3121-10 et L. 3121-34 ainsi que par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime.</p>	<p>a) La référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-26 » ;</p>	
<p>La durée maximale hebdomadaire ci-dessus fixée s'entend de toute heure de travail effectif ou de présence sur les lieux de travail.</p>	<p>b) La référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-17 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 7213-1</i> – La durée du congé annuel payé est déterminée conformément aux dispositions des articles L. 3141-3 à L. 3141-21.</p>	<p>18° À l'article L. 7213-1, les mots : « L. 3141-3 à L. 3141-21 » sont remplacés par les mots : « L. 3141-3 à L. 3141-23 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 7221-2.</i> – Sont seules applicables au salarié défini à l'article L. 7221-1 les dispositions relatives :</p>		
<p>1° Au harcèlement moral, prévues aux articles L. 1152-1 et suivants, au harcèlement sexuel, prévues aux articles L. 1153-1 et suivants ainsi qu'à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement en application de l'article L. 1154-2 ;</p>		
<p>2° À la journée du 1er mai, prévues par les articles L. 3133-4 à L. 3133-6 ;</p>		
<p>3° Aux congés payés, prévues aux articles L. 3141-1 à L. 3141-31, sous réserve d'adaptation par décret en Conseil d'État ;</p>	<p>19° À l'article L. 7221-2, les mots : « L. 3141-1 à L. 3141-31 » sont remplacés par les mots : « L. 3141-1 à L. 3141-33 ».</p>	
<p>4° Aux congés pour événements familiaux, prévues par les articles L. 3142-1 et suivants ;</p>		
<p>5° À la surveillance médicale définie au titre II du livre VI de la quatrième partie.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit</p>		
<p>Art. 43. – I. –</p>		
<p>.....</p> <p>II. – Le 3° du I du présent article entre en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2012. Pour les contrats de travail en cours à cette date, pour la période de référence en cours et par dérogation aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail, le salarié a droit au moment de la prise des congés à une indemnité égale au dixième de la rémunération au sens du I du même article L. 3141-22 qu'il aura perçue entre la date d'entrée en vigueur du 3° du I du présent article et la fin de la période de référence en cours à cette date.</p>	<p>XII. – À l'article 43 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, la référence : « L. 3141-22 » est remplacée par la référence : « L. 3141-24 ».</p>	<p>XII. – (Sans modification)</p>
	<p>Article 3</p>	<p>Article 3</p>
	<p>I. – Au chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, la section 1 et les sous-sections 1 à 8 de la section 2 sont remplacées par les dispositions suivantes :</p>	<p>I. – (Alinéa sans modification)</p>
<p>Section 1 Congés rémunérés</p>	<p>« Section 1 « Congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle</p>	<p>« Congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle <u>et familiale</u></p>
	<p>Amendement AS30</p>	
<p>Sous-section 1 Congé pour événements familiaux</p>	<p>« Sous-section 1 « Congés pour événements familiaux</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Paragraphe 1 « Ordre public</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Art. L. 3142-1. – Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :</p>	<p>« Art. L. 3142-1. – Le salarié a droit, sur justification, à un congé :</p>	<p>« Art. L. 3142-1. – (Sans modification)</p>
<p>1° Quatre jours pour son mariage ;</p>	<p>« 1° Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>1° <i>bis</i> Quatre jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;</p>	<p>« 2° Pour le mariage d'un enfant ;</p>	
<p>2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;</p>	<p>« 3° Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;</p>	
<p>3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;</p>	<p>« 4° Pour le décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.</p>	
<p>4° Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</p>		
<p>5° Un jour pour le mariage d'un enfant ;</p>		
<p>6° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.</p>		
<p><i>Art. L. 3142-2.</i> – Les jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-2.</i> – Les congés mentionnés à l'article L. 3142-1 n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-2.</i> – (Sans modification)</p>
	<p>« La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.</p>	
	<p>« <i>Art. L. 3142-3.</i> – En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-3.</i> – (Sans modification)</p>
	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« <i>Art. L. 3142-4.</i> – Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié défini à l'article L. 3142-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche détermine la durée de chacun</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-4.</i> – (Alinéa sans modification)</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

des congés mentionnés au même article qui ne peut être inférieur à :

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

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

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

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

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

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

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

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

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

~~« 4° Deux jours pour le décès d'un enfant ou pour le décès du conjoint, ou pour celui du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou pour le décès du père, ou de la mère, ou du~~

(Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

« 4° Cinq jours pour le décès d'un enfant ;

« 5° (nouveau) Deux jours pour le décès du conjoint, ou pour celui du partenaire lié à un pacte civil de solidarité, ou pour le décès du père, ou de la mère, ou du beau-père, ou de la belle-mère, ou d'un frère ou d'une sœur.

Amendement AS320

(Alinéa sans modification)

« Art. L. 3142-5. – *(Alinéa sans modification)*

(Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

« 4° Cinq jours pour le décès d'un enfant ;

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Sous-section 2 Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen</p>	<p>beau-père, ou de la belle-mère, ou d'un frère ou d'une sœur.</p>	<p><u>« 5° (nouveau) Deux jours pour le décès du conjoint, ou pour celui du partenaire lié à un pacte civil de solidarité, ou pour le décès du père, ou de la mère, ou du beau-père, ou de la belle-mère, ou d'un frère ou d'une sœur.</u></p>
<p><i>Art. L. 3142-3.</i> – Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions des instances précitées.</p>	<p>« Sous-section 2 « Congé de solidarité familiale</p> <p>« Paragraphe 1 « Ordre public</p>	<p>Amendement AS321</p> <p>(Alinéa sans modification)</p> <p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-6.</i> – Le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale.</p> <p>« Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, aux salariés ayant été désignés comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-6.</i> – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3142-3-1.</i> – Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée par décret.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-7.</i> – Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié.</p> <p>« En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-7.</i> – (Sans modification)</p>
	<p>« Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée mentionnée au premier alinéa, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure choisie par le salarié.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3142-4.</i> – L’autorisation d’absence au titre des articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 ne peut être refusée par l’employeur que s’il estime, après avis conforme du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l’entreprise.</p> <p>Le refus de cette autorisation d’absence par l’employeur est motivé.</p> <p>En cas de différend, l’inspecteur du travail peut être saisi par l’une des parties et pris pour arbitre.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-8.</i> – Le salarié peut, avec l’accord de son employeur, transformer ce congé en période d’activité à temps partiel ou le fractionner.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-8.</i> – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3142-5.</i> – La participation d’un salarié aux instances et aux jurys mentionnés aux articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 n’entraîne aucune diminution de sa rémunération.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-9.</i> – Le salarié en congé ou à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-9.</i> – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3142-6.</i> – Un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances mentionnées à l’article L. 3142-3 ou par l’entreprise.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-10.</i> – A l’issue du congé ou de sa période d’activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-10.</i> – (Sans modification)</p>
<p>Dans ce cas, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s’il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s’y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l’article L. 6331-1.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-11.</i> – La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-11.</i> – (Sans modification)</p>
	<p>« Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l’ancienneté.</p>	
	<p>« Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu’il avait acquis avant le début du congé.</p>	
	<p>« <i>Art. L. 3142-12.</i> – En cas de différend, le refus de l’employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-12.</i> – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

(Alinéa sans modification)

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

« Art. L. 3142-13. – *(Sans modification)*

« 1° La durée maximale du congé ;

« 2° Le nombre de renouvellements possibles ;

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

« 4° Les délais d'information de l'employeur par le salarié concernant la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement et la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin prévisible du congé ;

« 5° Les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et les modalités d'accompagnement à son retour.

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

(Alinéa sans modification)

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

« Art L. 3142-14. – *(Sans modification)*

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

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

« 3° Les délais d'information de

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Sous-section 3 Congés de formation économique et sociale et de formation syndicale</p>	<p>« Sous-section 3 « Congé de proche aidant</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3142-7.</i> – Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-15.</i> – Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-15.</i> – Le salarié <u>ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise</u> a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :</p>
	<p>« 1° Son conjoint ;</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« 2° Son concubin ;</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« 4° Son ascendant ;</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« 5° Son descendant ;</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« 6° L'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« 7° Son collatéral jusqu'au quatrième degré ;</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« 8° L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« 9° La personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3142-8.</i> – Le salarié</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-16.</i> – La personne</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-16.</i> – (Sans</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement.</p>	<p>aidée doit résider en France de façon stable et régulière.</p>	<p><i>modification)</i></p>
<p>Si l'entreprise est couverte par un accord qui prévoit, en application du 1° de l'article L. 3142-14, la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.</p>		
<p>La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévues au présent article lui est annexé.</p>		
<p>L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.</p>		
<p>Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué. A défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si l'accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai défini par décret en Conseil d'État.</p>		
<p>En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en Conseil d'État.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3142-9.</i> – La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l’année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-17.</i> – Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-17.</i> – (Sans modification)</p>
<p>La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.</p>	<p>« Toutefois, il peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au troisième alinéa de l’article L. 232-7 ou au deuxième alinéa de l’article L. 245-12 du code de l’action sociale et des familles.</p>	
<p><i>Art. L. 3142-10.</i> – Le nombre total de jours de congés susceptibles d’être pris chaque année par l’ensemble des salariés de l’établissement au titre des formations prévues à la présente sous-section ainsi qu’aux articles L. 2325-44 et L. 4614-14 relatifs respectivement à la formation des membres du comité d’entreprise et à la formation des représentants du personnel au comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l’effectif de l’établissement.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-18.</i> – Le congé débute ou est renouvelé à l’initiative du salarié.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-18.</i> – (Sans modification)</p>
<p>Cet arrêté fixe également, compte tenu de l’effectif de l’établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés mentionnés au premier alinéa.</p>	<p>« Il ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d’un an pour l’ensemble de la carrière.</p>	
	<p>« En cas de dégradation soudaine de l’état de santé de la personne aidée, d’une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, ou de cessation brutale de l’hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.</p>	
	<p>« Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :</p>	
	<p>« 1° Décès de la personne aidée ;</p>	
	<p>« 2° Admission dans un</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3142-11.</i> – Les demandeurs d’emploi peuvent participer aux stages de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévues pour les salariés.</p>	<p>établissement de la personne aidée ;</p> <p>« 3° Diminution importante des ressources du salarié ;</p> <p>« 4° Recours à un service d’aide à domicile pour assister la personne aidée ;</p> <p>« 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-19.</i> – (Sans modification)</p>
<p>Les travailleurs involontairement privés d’emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-19.</i> – Le salarié peut, avec l’accord de son employeur, transformer ce congé en période d’activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les conditions mentionnées au troisième alinéa de l’article L. 3142-18.</p>	
<p><i>Art. L. 3142-12.</i> – La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-20.</i> – La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l’ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu’il avait acquis avant le début du congé.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-20.</i> – (Sans modification)</p>
<p>Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d’assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l’ensemble des autres droits résultant pour l’intéressé de son contrat de travail.</p>		
<p><i>Art. L. 3142-13.</i> – Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l’employeur estime, après avis conforme du comité d’entreprise ou, s’il n’en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-21.</i> – À l’issue du congé ou de la période d’activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-21.</i> – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>l'entreprise.</p> <p>Le refus du congé par l'employeur est motivé.</p> <p>En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p> <p><i>Art. L. 3142-14.</i> – Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :</p> <p>1° Contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente sous-section, notamment en matière de rémunération ;</p> <p>2° Préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;</p> <p>3° Fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;</p> <p>4° Définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent ;</p> <p>5° Prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-22.</i> – Le salarié a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1, avant et après son congé.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-22.</i> – (Sans modification)</p>
<p>Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.</p> <p><i>Art. L. 3142-15.</i> – Les conditions d'application des dispositions relatives au congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, ainsi qu'au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret prévu par l'article L. 2233-1 sont déterminées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-23.</i> – Un décret détermine les conditions d'application du présent paragraphe, notamment les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-23.</i> – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

« Art. L. 3142-24. – En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

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

« 1° La durée maximale du congé ;

« 2° Le nombre de renouvellements possibles ;

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

« 4° Les délais d'information de l'employeur par le salarié concernant la prise du congé et son renouvellement, et la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;

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

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

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

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

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

« 3° Les délais d'information de

« Art. L. 3142-24. – (Sans modification)

(Alinéa sans modification)

« Art. L. 3142-25. – (Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

Alinéa supprimé

Amendement AS913

(Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

« Art. L. 3142-26. – (Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

Alinéa supprimé

Amendement AS915

(Alinéa sans modification)

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
Section 2 Congés non rémunérés	l'employeur par le salarié concernant la prise du congé et son renouvellement, la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé, les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur concernant le fractionnement du congé sont fixés par décret. « Section 2 « Congés pour engagement associatif, politique ou militant	(Alinéa sans modification)
Sous-section 1 Congé de solidarité familiale	« Sous-section 1 « Congé mutualiste de formation	(Alinéa sans modification)
<i>Art. L. 3142-16.</i> – Tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, dans des conditions déterminées par décret.	« Paragraphe 1 « Ordre public « <i>Art. L. 3142-27.</i> – Tout administrateur d'une mutuelle au sens de l'article L. 114-16 du code de la mutualité a droit, chaque année, à un congé de formation.	(Alinéa sans modification) « <i>Art. L. 3142-27.</i> – Tout administrateur d'une mutuelle, <u>union ou fédération</u> au sens de l'article L. 114-16 du code de la mutualité a droit, chaque année, à un congé de formation.
Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.		Amendement AS456
Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, aux salariés ayant été désignés comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.		
<i>Art. L. 3142-17.</i> – Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.	« <i>Art. L. 3142-28.</i> – La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.	« <i>Art. L. 3142-28.</i> – (Sans modification)
Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure.		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.</p>	<p>« Art. L. 3142-29. – Un décret en Conseil d’État détermine les modalités d’application de la présente sous-section, notamment :</p>	<p>« Art. L. 3142-29. – (Sans modification)</p>
<p>Avec l’accord de l’employeur, le congé peut être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale prévue au premier alinéa. Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier du congé doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Les modalités de ce fractionnement, notamment la durée minimale de chaque période de congé, sont fixées par décret.</p>	<p>« 1° Les conditions dans lesquelles l’employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;</p>	
<p>Art. L. 3142-18. – Le salarié en congé de solidarité familiale ou qui travaille à temps partiel conformément aux dispositions de l’article L. 3142-16 ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.</p>	<p>« 2° Les conditions dans lesquelles est établie la liste des stages ou organismes ouvrant droit au congé mutualiste de formation ;</p>	
	<p>« 3° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ;</p>	
	<p>« 4° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d’un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre I^{er}.</p>	
<p>Art. L. 3142-19. – À l’issue du congé de solidarité familiale ou de sa période d’activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente.</p>	<p>« Art. L. 3142-30. – En cas de différend, le refus de l’employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud’hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d’État.</p>	<p>« Art. L. 3142-30. – (Sans modification)</p>
	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3142-20.</i> – La durée du congé de solidarité familiale est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l’ancienneté.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-31.</i> – Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l’article L. 3142-27, une convention ou un accord collectif d’entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-31.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu’il avait acquis avant le début du congé.</p>	<p>« 1° La durée totale maximale du congé ;</p> <p>« 2° Le délai dans lequel le salarié informe l’employeur de sa demande de congé ;</p> <p>« 3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d’une année.</p>	
<p><i>Art. L. 3142-21.</i> – Toute convention contraire aux articles L. 3142-16, L. 3142-17, L. 3142-19 et L. 3142-20 est nulle.</p>	<p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p> <p>« <i>Art. L. 3142-32.</i> – A défaut de stipulations dans la convention ou l’accord mentionné à l’article L. 3142-31, les dispositions suivantes sont applicables :</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« <i>Art. L. 3142-32.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Sous-section 2 Congé de proche aidant</p>	<p>« 1° Le nombre maximal de jours pouvant être pris au titre de ce congé est de neuf jours ouvrables ;</p> <p>« 2° Le délai dans lequel le salarié informe l’employeur de sa demande de prendre ce congé sont fixées par décret ;</p> <p>« 3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d’une année sont définies par un décret en Conseil d’État.</p>	
	<p>« Sous-section 2 « Congé de participation aux instances d’emploi et de formation professionnelle ou à un jury d’examen</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3142-22.</i> – Le salarié ayant au moins deux ans d’ancienneté dans l’entreprise a droit à un congé de proche</p>	<p>« Paragraphe 1 « Ordre public</p> <p>« <i>Art. L. 3142-33.</i> – Lorsqu’un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« <i>Art. L. 3142-33.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>aidant non rémunéré lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :</p>	<p>administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions des instances précitées.</p>	
1° Son conjoint ;	<p>« La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel.</p>	
2° Son concubin ;	<p>« Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.</p>	
<p>3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</p>		
4° Son ascendant ;		
5° Son descendant ;		
<p>6° L'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;</p>		
<p>7° Son collatéral jusqu'au quatrième degré ;</p>		
<p>8° L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</p>		
<p>9° La personne âgée ou la personne handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.</p>		
<p><i>Art. L. 3142-23.</i> – Pour bénéficiaire du congé de proche aidant, la personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-34.</i> – La participation du salarié à ces réunions n'entraîne aucune réduction de la rémunération.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-34.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3142-24.</i> – Le congé de proche aidant est d'une durée de trois mois renouvelable.</p>	<p>« La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.</p> <p>« <i>Art. L. 3142-35.</i> – Un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-35.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière.</p>	<p>instances mentionnées à l'article L. 3142-33 ou par l'entreprise.</p>	
<p>Le congé de proche aidant peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.</p>	<p>« Dans ce cas, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 6331-1.</p>	
<p>Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale prévue au premier alinéa. Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier du congé doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, ce dernier peut bénéficier de ce congé immédiatement. Les modalités de ce fractionnement, notamment la durée minimale de chaque période de congé, sont fixées par décret.</p>		
<p><i>Art. L. 3142-25.</i> – Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant ou y renoncer dans les cas suivants :</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-36.</i> – L'autorisation d'absence au titre de l'article L. 3142-33 ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-36.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>1° Décès de la personne aidée ;</p>	<p>« Le refus de cette autorisation est motivé.</p>	
<p>2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;</p>	<p>« En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p>	
<p>3° Diminution importante des ressources du salarié ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;</p>		
<p>5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.</p>		
<p><i>Art. L. 3142-26.</i> – Le salarié en congé de proche aidant ne peut exercer aucune activité professionnelle, à l'exception de l'activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-24 du présent code.</p>		
<p>Toutefois, il peut être employé par la personne aidée dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 232-7 ou au deuxième alinéa de l'article L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles.</p>		
<p><i>Art. L. 3142-27.</i> – À l'issue du congé de proche aidant ou de la période d'activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-24, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 3142-28.</i> – La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-37.</i> – Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-33, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment les délais dans lequel le salarié adresse sa demande de congé.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-37.</i> – <i>(Sans modification)</i></p>
<p>Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.</p>	<p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 3142-29.</i> – Le salarié qui suspend son activité par un congé de proche aidant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1, avant et après son congé.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-38.</i> – À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-37, un décret fixe les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-38.</i> – <i>(Sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 3142-30.</i> – Toute convention contraire aux dispositions de</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>la présente sous-section est nulle.</p>		
<p><i>Art. L. 3142-31.</i> – Un décret détermine les conditions d’application de la présente sous-section, notamment :</p>		
<p>1° Les critères d’appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d’autonomie de la personne aidée ;</p>		
<p>2° Les conditions dans lesquelles le salarié informe l’employeur de sa volonté de bénéficier d’un congé de proche aidant ou de son intention d’y mettre fin de façon anticipée.</p>		
<p>Sous-section 3 Congé de solidarité internationale</p>	<p>« Sous-section 3 « Congé pour catastrophe naturelle</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Paragraphe 1 « Ordre public</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3142-32.</i> – Le salarié ayant au moins douze mois consécutifs ou non d’ancienneté dans l’entreprise a droit à un congé de solidarité internationale pour participer à une mission hors de France pour le compte d’une association à objet humanitaire régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d’association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d’association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin , ou pour le compte d’une organisation internationale dont la France est membre.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-39.</i> – Le salarié résidant ou habituellement employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle a droit à un congé, pris en une ou plusieurs fois, pour participer aux activités d’organismes apportant une aide aux victimes de catastrophes naturelles.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-39.</i> – (Sans modification)</p>
<p>La liste de ces associations est fixée par l’autorité administrative.</p>		
<p><i>Art. L. 3142-33.</i> – La durée du congé de solidarité internationale et la durée cumulée de plusieurs de ces congés pris de façon continue ne peuvent excéder six mois.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-40.</i> – En cas d’urgence, ce congé peut être pris sous préavis de vingt-quatre heures.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-40.</i> – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3142-34.</i> – Le congé de solidarité internationale peut être refusé par l’employeur s’il estime qu’il aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l’entreprise.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-41.</i> – La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-41.</i> – (Sans modification)</p>
<p>Ce refus est motivé. Il est notifié au salarié dans un délai de quinze jours</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>après réception de la demande. Il peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, dans des conditions fixées par voie réglementaire.</p>		
<p>À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours, son accord est réputé acquis.</p>		
<p><i>Art. L. 3142-35.</i> – En cas d'urgence, le salarié peut solliciter un congé de solidarité internationale d'une durée maximale de six semaines, sous préavis de quarante-huit heures.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-42.</i> – Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-42.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>L'employeur fait connaître sa réponse dans un délai de vingt-quatre heures. Il n'est pas tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord.</p>	<p>« Le refus de l'employeur intervient après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Il est motivé. En cas de différend, il peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p>	
<p><i>Art. L. 3142-36.</i> – L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel la liste des demandes de congé de solidarité internationale avec l'indication de la suite qui leur a été donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé.</p>	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>« <i>Art. L. 3142-43.</i> – Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-39, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-43.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>« 1° La durée maximale du congé ;</p>		
<p>« 2° Les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.</p>		
<p><i>Art. L. 3142-37.</i> – La durée du congé de solidarité internationale est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.</p>	<p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Elle ne peut être, sauf d'un</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-44.</i> – À défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-43 :</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-44.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>« 1° La durée maximale du</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>commun accord, imputée sur celle du congé annuel.</p>	<p>congé est de vingt jours ;</p> <p>« 2° Les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé sont fixés par décret.</p>	
<p><i>Art. L. 3142-38.</i> – À l’issue du congé de solidarité internationale, ou à l’occasion de son interruption pour cas de force majeure, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente.</p>		
<p><i>Art. L. 3142-39.</i> – À l’issue du congé de solidarité internationale, le salarié remet à l’employeur une attestation constatant l’accomplissement de la mission, délivrée par l’association ou l’organisation concernée.</p>		
<p><i>Art. L. 3142-40.</i> – Un décret fixe les règles selon lesquelles est déterminé, en fonction de l’effectif de l’établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé de solidarité internationale.</p>		
<p>Sous-section 4 Congé pour catastrophe naturelle</p>	<p>« Sous-section 4 « Congés de formation de cadres et d’animateurs pour la jeunesse</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3142-41.</i> – Le salarié résidant ou habituellement employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle peut bénéficier d’un congé maximum de vingt jours non rémunérés, pris en une ou plusieurs fois, à sa demande, pour participer aux activités d’organismes apportant une aide aux victimes de catastrophes naturelles.</p>	<p>« Paragraphe 1 « Ordre public</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>En cas d’urgence, ce congé peut être pris sous préavis de vingt-quatre heures.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-45.</i> – Le salarié âgé de moins de vingt-cinq ans souhaitant participer aux activités des organisations de jeunesse et d’éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées par l’autorité administrative, destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs a droit chaque année, à un congé de formation de cadres et d’animateurs pour la jeunesse, pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-45.</i> – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3142-42.</i> – Le bénéfice du</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-46.</i> – La durée du</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-46.</i> – (Sans</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>congé pour catastrophe naturelle peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.</p>	<p>congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.</p>	<p><i>modification)</i></p>
<p>Ce refus intervient après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Il est motivé.</p>	<p>« Art. L. 3142-47. – Un décret en Conseil d'État détermine, pour l'application de la présente sous-section :</p>	<p>« Art. L. 3142-47. – (<i>Sans modification)</i></p>
	<p>« 1° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;</p>	
	<p>« 2° Les conditions dans lesquelles les salariés âgés de plus de vingt-cinq ans peuvent être exceptionnellement admis à bénéficier du congé ;</p>	
	<p>« 3° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ;</p>	
	<p>« 4° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre Ier.</p>	
	<p>« Art. L. 3142-48. – En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>« Art. L. 3142-48. – (<i>Sans modification)</i></p>
	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification)</i></p>
	<p>« Art. L. 3142-49. – Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-45, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de</p>	<p>« Art. L. 3142-49. – (<i>Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
—	<p>branche détermine notamment :</p> <p>« 1° La durée totale maximale de ce congé et les conditions de son cumul avec le congé de formation économique, sociale et syndicale ;</p> <p>« 2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur ;</p> <p>« 3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé.</p> <p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p> <p>« Art. L. 3142-50. – À défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-49, les dispositions suivantes sont applicables :</p> <p>« 1° Le nombre maximal total de jours de congé est de six jours ouvrables ;</p> <p>« 2° Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique, sociale et syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année ;</p> <p>« 3° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur est fixé par décret ;</p> <p>« 4° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé, sont fixées par un décret en Conseil d'État.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p> <p>« Art. L. 3142-50. – (Sans modification)</p>
Sous-section 5 Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse	<p>« Sous-section 5 « Congé de représentation</p> <p>« Paragraphe 1 « Ordre public</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p> <p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Art. L. 3142-43. – Tout salarié âgé de moins de vingt-cinq ans souhaitant participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des</p>	<p>« Art. L. 3142-51. – Le salarié, membre d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des</p>	<p>« Art. L. 3142-51. – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>fédérations et des associations sportives agréées par l'autorité administrative, destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs, a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.</p>	<p>associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, et désigné comme représentant de cette association ou de cette mutuelle pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État ou d'une collectivité territoriale, a droit au temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance.</p>	
<p><i>Art. L. 3142-44.</i> – La durée du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-52.</i> – Le salarié bénéficiant du congé de représentation qui subit, à cette occasion, une diminution de rémunération reçoit de l'État ou de la collectivité territoriale une indemnité compensant, en totalité ou partiellement, le cas échéant, sous forme forfaitaire, la diminution de rémunération.</p> <p>« L'employeur peut décider de maintenir celle-ci en totalité ou en partie, au-delà de l'indemnité compensatrice. En ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale, dans les conditions fixées à l'article 238 bis du code général des impôts.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-52.</i> – (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 3142-45.</i> – La durée du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-53.</i> – Ce congé peut être fractionné en demi-journées.</p> <p>« Sa durée ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-53.</i> – (Sans modification)</p>
<p>Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique et syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.</p>		
<p><i>Art. L. 3142-46.</i> – Un décret en Conseil d'État détermine, pour l'application de la présente sous-section :</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-54.</i> – Le bénéfice du congé ne peut être refusé par l'employeur que s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.</p>	<p>« <i>Art. L. 3142-54.</i> – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>1° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé, en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;</p>	<p>« Le refus est motivé. En cas de différend, il peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p>	
<p>2° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse au cours d'une année ;</p>		
<p>3° Les conditions dans lesquelles les salariés âgés de plus de vingt-cinq ans peuvent être exceptionnellement admis à bénéficier du congé ;</p>		
<p>4° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ;</p>		
<p>5° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre I^{er}.</p>		
	<p>« Art. L. 3142-55. – Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment les conditions d'indemnisation du salarié par l'État.</p>	<p>« Art. L. 3142-55. – (Sans modification)</p>
	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Art. L. 3142-56. – Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-51, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :</p>	<p>« Art. L. 3142-56. – (Sans modification)</p>
	<p>« 1° La durée du congé ;</p>	
	<p>« 2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à son employeur ;</p>	
	<p>« 3° Le nombre maximum par établissement de salariés susceptibles de bénéficier des dispositions du congé au cours d'une année.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
—	« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives	<i>(Alinéa sans modification)</i>
Sous-section 6 Congé mutualiste de formation	« Art. L. 3142-57. – À défaut de stipulations dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3142-56, les dispositions suivantes sont applicables : « 1° La durée maximale du congé est de neuf jours ouvrables par an ; « 2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à son employeur et les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année sont fixés par décret.	<i>« Art. L. 3142-57. – (Sans modification)</i>
	« Sous-section 6 « Congé de solidarité internationale	<i>(Alinéa sans modification)</i>
Art. L. 3142-47. – Les administrateurs d'une mutuelle au sens de l'article L. 114-16 du code de la mutualité bénéficient d'un congé non rémunéré de formation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an.	« Paragraphe 1 « Ordre public « Art. L. 3142-58. – Le salarié participant à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre, a droit à un congé de solidarité internationale.	<i>(Alinéa sans modification)</i>
Art. L. 3142-48. – La durée du congé mutualiste de formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.	« La liste de ces associations est fixée par l'autorité administrative. « Art. L. 3142-59. – La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.	<i>« Art. L. 3142-58. – (Sans modification)</i>
La durée du congé ne peut être		<i>« Art. L. 3142-59. – (Sans modification)</i>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>imputée sur la durée du congé payé annuel.</p>	<p>« Art. L. 3142-60. – Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.</p>	<p>« Art. L. 3142-60. – (Sans modification)</p>
<p>Art. L. 3142-49. – Le congé mutualiste de formation s'exerce dans les conditions et limites prévues à l'article L. 3142-46.</p>	<p>« Le refus du congé est motivé. En cas de différend, il peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p>	
<p>Art. L. 3142-50. – Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment les conditions dans lesquelles est établie la liste des stages ou organismes ouvrant droit au congé mutualiste de formation.</p>	<p>« À défaut de réponse de l'employeur, son accord est réputé acquis.</p>	<p>« Art. L. 3142-61. – (Sans modification)</p>
	<p>« Art. L. 3142-61. – En cas d'urgence, l'employeur n'est pas tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord.</p>	
	<p>« Art. L. 3142-62. – À l'issue du congé de solidarité internationale, ou à l'occasion de son interruption pour cas de force majeure, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>	<p>« Art. L. 3142-62. – (Sans modification)</p>
	<p>« Art. L. 3142-63. – À l'issue du congé, le salarié remet à l'employeur une attestation constatant l'accomplissement de la mission, délivrée par l'association ou l'organisation concernée.</p>	<p>« Art. L. 3142-63. – (Sans modification)</p>
	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Art. L. 3142-64. – Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-58, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :</p>	<p>« Art. L. 3142-64. – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

—

—

—

« 1° La durée maximale du congé ;

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

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

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

« 5° Les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et, le cas échéant, les modalités d'accompagnement à son retour.

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

(Alinéa sans modification)

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

« Art. L. 3142-65. – *(Sans modification)*

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

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

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

Sous-section 7
Congé de représentation

« Sous-section 7

« Congé pour acquisition de la nationalité

(Alinéa sans modification)

« Paragraphe 1

« Ordre public

(Alinéa sans modification)

Art. L. 3142-51. – Lorsqu'un

« Art. L. 3142-66. – Le salarié a

« Art. L. 3142-66. – *(Sans*

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>salarié, membre d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, est désigné comme représentant de cette association ou de cette mutuelle pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État ou d'une collectivité territoriale, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance.</p>	<p>le droit de bénéficiaire, sur justification, d'un congé pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.</p>	<p><i>modification)</i></p>
<p>Art. L. 3142-52. – Le salarié bénéficiant du congé de représentation qui subit, à cette occasion, une diminution de rémunération reçoit de l'État ou de la collectivité territoriale une indemnité compensant, en totalité ou partiellement, le cas échéant, sous forme forfaitaire, la diminution de rémunération.</p>	<p>« La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.</p>	<p>« Art. L. 3142-67. – (Sans <i>modification)</i></p>
<p>L'employeur peut décider de maintenir celle-ci en totalité ou partie, au-delà de l'indemnité compensatrice. En ce cas, les sommes versées peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale, dans les conditions fixées à l'article 238 <i>bis</i> du code général des impôts.</p>	<p>« Art. L. 3142-67. – En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p>	
<p>Art. L. 3142-53. – La durée du congé de représentation ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Elle peut être fractionnée en demi-journées.</p>	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant</p>	<p>« Art. L. 3142-68. – Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-64, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment la durée de ce congé.</p>	<p>« Art. L. 3142-68. – (Sans <i>modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>pour l'intéressé de son contrat.</p>	<p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>Elle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.</p>	<p>« Art. L. 3142-69. – À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-66, la durée du congé est d'une demi-journée. »</p>	<p>« Art. L. 3142-69. – (Sans modification)</p>
<p>Art. L. 3142-54. – L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.</p>		
<p>Le refus est motivé à peine de nullité. Il peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue dans des conditions déterminées par voie réglementaire.</p>		
<p>Art. L. 3142-55. – Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment :</p>		
<p>1° Les conditions d'indemnisation du salarié par l'État ;</p>		
<p>2° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier des dispositions du congé de représentation au cours d'une année.</p>		
	<p>II. – À la sous-section 8, les articles L. 3142-56 à L. 3142-64-1 deviennent les articles L. 3142-70 à L. 3142-79.</p>	<p>II. – (Sans modification)</p>
	<p>III. – À la sous-section 9, les articles L. 3142-65 à L. 3142-77 deviennent les articles L. 3142-80 à L. 3142-92.</p>	<p>III. – (Sans modification)</p>
	<p>IV. – La sous-section 11 intitulée : « Réserve dans la sécurité civile, opérations de secours et réserve sanitaire » de la section 2 est ainsi modifiée :</p>	<p>IV. – (Sans modification)</p>
	<p>1° Elle devient la sous-section 10 ;</p>	

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

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

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

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

« Section 3

« Congés d'évolution des parcours professionnels

« Sous-section 1

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

« Paragraphe 1

« Ordre public

« *Art. L. 3142-12.* – En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

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

« 1° La durée maximale du congé ;

« 2° Le nombre de renouvellements possibles ;

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

« 4° Les délais d'information de l'employeur par le salarié concernant la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement et la durée du préavis en

V. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

cas de retour du salarié avant la fin prévisible du congé ;

« 5° Les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et les modalités d'accompagnement à son retour.

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

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

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

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

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

« Sous-section 3
« Congé de proche aidant

« Paragraphe 1
« Ordre public

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

« 1° Son conjoint ;

« 2° Son concubin ;

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

« 4° Son ascendant ;

« 5° Son descendant ;

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

« 7° Son collatéral jusqu'au quatrième degré ;

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

« 9° La personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

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

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

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

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

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

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

« 1° Décès de la personne aidée ;

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

« 3° Diminution importante des ressources du salarié ;

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

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

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

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

« *Art. L. 3142-21.* – À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

« Art. L. 3142-24. – En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

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

« 1° La durée maximale du congé ;

« 2° Le nombre de renouvellements possibles ;

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

« 4° Les délais d'information de l'employeur par le salarié concernant la prise du congé et son renouvellement, et la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;

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

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

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

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

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé, les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur concernant le fractionnement du congé sont fixés par décret.

« Section 2

« Congés pour engagement associatif, politique ou militant

« Sous-section 1

« Congé mutualiste de formation

« Paragraphe 1

« Ordre public

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

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

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

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

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

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

chapitre Ier.

« Art. L. 3142-30. – En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

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

« 1° La durée totale maximale du congé ;

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

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

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

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

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

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

« Paragraphe 1
« Ordre public

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

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

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

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

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

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

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

« *Art. L. 3142-36.* – L'autorisation d'absence au titre de l'article L. 3142-33 ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

« Le refus de cette autorisation est motivé.

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

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

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

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

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

« Sous-section 3

« Congé pour catastrophe naturelle

« Paragraphe 1

« Ordre public

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

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

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

« Paragraphe 2
« Champ de la négociation collective

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

« 1° La durée maximale du congé ;

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

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

« Art. L. 3142-44. – À défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-43 :

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

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

« Paragraphe 1
« Ordre public

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

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

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

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

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

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

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

« *Art. L. 3142-48.* – En cas de

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

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

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

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

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

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

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

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

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

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

« 4° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

susceptibles de bénéficier de ce congé, sont fixées par un décret en Conseil d'État.

« Sous-section 5
« Congé de représentation

« Paragraphe 1
« Ordre public

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

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

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

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

pour l'intéressé de son contrat.

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

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

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

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

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

« 1° La durée du congé ;

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

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

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

an ;

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

« Sous-section 6
« Congé de solidarité internationale

« Paragraphe 1
« Ordre public

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

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

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

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Conseil d'État.

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

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

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

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

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

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

« 1° La durée maximale du congé ;

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

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

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

« 5° Les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et, le cas échéant, les modalités

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

d'accompagnement à son retour.

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

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

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

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

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

« Sous-section 7

« Congé pour acquisition de la nationalité

« Paragraphe 1

« Ordre public

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

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

« *Art. L. 3142-67.* – En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-68.* – Pour mettre

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

« Paragraphe 3
« Dispositions supplétives

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

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

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

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

1° Elle devient la sous-section 10 ;

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

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

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

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

« Section 3
« Congés d'évolution des parcours professionnels

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

« Paragraphe 1

IV. – (*Sans modification*)

V. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

« Ordre public

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

« 1° Soit à un congé ;

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

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

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

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

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

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

« Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé, ni à être réemployé à temps plein avant le terme

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

fixé par l'avenant prévoyant le passage à temps partiel.

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

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

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

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

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

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

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

« 2° Ou si le salarié demande ce congé ou cette période d'activité à

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

temps partiel moins de trois ans après la précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante.

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

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

« *Art. L. 3142-104.* –

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

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

« *Art. L. 3142-106.* –

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

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

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

« *Art. L. 3142-107.* – Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-96, une convention ou un accord collectif

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

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

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

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

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

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

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

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

« 8° Les conditions permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et, le cas échéant, les modalités d'accompagnement et de réadaptation professionnelle à son retour.

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

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

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

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

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

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

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

« Sous-paragraphe 2
« Report de congés payés

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

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

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

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

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

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

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

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

« Sous-section 2
« Congé sabbatique

« Paragraphe 1
« Ordre public

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

« Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté minimale dans l'entreprise, consécutive ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et n'ayant pas bénéficié depuis une durée minimale dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

d'une durée d'au moins six mois.
L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

« Art. L. 3142-116. –

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

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

« Art. L. 3142-117. –

L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report.

« Art. L. 3142-118. – À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

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

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

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

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

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

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

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

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

« Sous-paragraphe 1

« Règles générales de prise du congé

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

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

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

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

—

—

—

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

« Sous-paragraphe 2
« Report de congés payés

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

VI. – Le code du travail est ainsi modifié :

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

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

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

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

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

VI. – (*Sans modification*)

VII. – (*Sans modification*)

Code de la santé publique

Art. L. 1114-3. – Les salariés, membres d'une association visée à l'article L. 1114-1, bénéficient du congé de représentation prévu par L. 3142-51 du code du travail lorsqu'ils sont appelés à siéger :

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

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>1° Soit au conseil de surveillance, ou à l'instance habilitée à cet effet, d'un établissement de santé public ou privé, ou aux commissions et instances statutaires dudit établissement ;</p>	<p>2° Au dernier alinéa de l'article L. 1114-3, les mots : « à l'article L. 3142-52 » sont remplacés par les mots : « par les dispositions relatives au congé de représentation du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie » ;</p>	
<p>2° Soit dans les instances consultatives régionales ou nationales et les établissements publics nationaux prévus par le présent code.</p>	<p>3° À l'article L. 1432-7-1, les mots : « à l'article L. 3142-51 » sont remplacés par les mots : « par le chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie » et les mots : « l'article L. 3142-53 » sont remplacés par les mots : « au même chapitre ».</p>	<p>VIII. – (Sans modification)</p>
<p>L'indemnité mentionnée à l'article L. 3142-52 du code du travail est versée par l'établissement de santé public ou privé concerné dans le cas visé au 1° du présent article ; dans les cas visés au 2°, elle est versée par les établissements concernés, ou par l'État lorsqu'il s'agit d'instances instituées auprès de l'État.</p>	<p>VIII. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :</p>	
<p><i>Art. L. 1432-7-1.</i> – L'agence verse, pour le compte de l'État, aux salariés, membres d'une association siégeant dans les instances placées au sein ou auprès d'elle et bénéficiaires du congé de représentation prévu à l'article L. 3142-51 du code du travail, l'indemnité prévue à l'article L. 3142-52 du même code.</p>	<p>1° Au 1° de l'article L. 168-1, les mots : « aux articles L. 3142-16 à L. 3142-21 » sont remplacés par les mots : « par les dispositions relatives au congé de solidarité familiale du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie » ;</p>	
<p>Code de la sécurité sociale</p>		
<p><i>Art. L. 168-1.</i> – Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée aux personnes qui accompagnent à domicile une personne en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, et qui remplissent les conditions suivantes :</p>		
<p>1° Soit être bénéficiaires du congé de solidarité familiale ou l'avoir transformé en période d'activité à temps partiel comme prévu aux articles L. 3142-16 à L. 3142-21 du code du travail ou du congé prévu au 9° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, au 10° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à</p>		

Dispositions en vigueur

la fonction publique territoriale, au 9° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ou à l'article L. 4138-6 du code de la défense ;

2° Soit avoir suspendu ou réduit leur activité professionnelle et être un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique ou partager le même domicile que la personne accompagnée.

Art L. 161-9-3. – Les personnes bénéficiaires du congé prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail, au 9° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, au 10° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, au 9° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et à l'article L. 4138-6 du code de la défense conservent leurs droits aux prestations en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de leur régime d'origine aussi longtemps qu'elles bénéficient de ce congé.

Art. L. 241-3-2. – Par dérogation aux dispositions de l'article L. 241-3, en cas de suspension du contrat de travail pour le bénéfice d'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un congé de solidarité familiale visé à l'article L. 3142-16 du même code, d'un congé de proche aidant mentionné à l'article L. 3142-22 du même code et d'un congé de présence parentale visé à l'article L. 1225-62 du même code, des cotisations ou contributions destinées à financer les régimes de retraite complémentaire mentionnés au cinquième alinéa de l'article L. 242-1 du présent code peuvent être versées par l'employeur et le salarié dans des conditions

Texte du projet de loi

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

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

Texte adopté par la Commission

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>déterminées par accord collectif. La part salariale correspondant à ces cotisations ou contributions n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens du même article L. 242-1 pour les six premiers mois de prise en charge à compter du début du congé.</p>	<p>IX. – Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :</p>	<p>IX. – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Code général des collectivités territoriales</p>	<p>1° L'article L. 2123-9 est ainsi modifié :</p>	
<p><i>Art. L. 2123-9.</i> – Les maires, d'une part, ainsi que les adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins, d'autre part, qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle, bénéficient, s'ils sont salariés, des dispositions des articles L. 3142-60 à L. 3142-64 du code du travail relatives aux droits des salariés élus membres de l'Assemblée nationale et du Sénat.</p>	<p>a) Au premier alinéa, les mots : « L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacés par les mots : « L. 3142-74 à L. 3142-78 » ;</p>	
<p>Le droit à réintégration prévu à l'article L. 3142-61 du même code est maintenu aux élus mentionnés au premier alinéa du présent article jusqu'à l'expiration de deux mandats consécutifs.</p>	<p>b) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 3142-61 » est remplacée par la référence : « L. 3142-75 » ;</p>	
<p>L'application de l'article L. 3142-62 du code du travail prend effet à compter du deuxième renouvellement du mandat.</p>	<p>c) Au troisième alinéa, la référence : « L. 3142-62 » est remplacée par la référence : « L. 3142-76 » ;</p>	
<p>Lorsqu'ils n'ont pas cessé d'exercer leur activité professionnelle, les élus mentionnés au premier alinéa du présent article sont considérés comme des salariés protégés au sens du livre IV de la deuxième partie du code du travail.</p>		
<p><i>Art. L. 3123-7.</i> – Le président ou les vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle bénéficient, s'ils sont salariés, des dispositions des articles L. 3142-60 à L. 3142-64 du code du travail relatives aux droits des salariés élus membres de l'Assemblée nationale et du Sénat.</p>	<p>2° L'article L. 3123-7 est ainsi modifié :</p>	
<p>Le droit à réintégration prévu à l'article L. 3142-61 du même code est maintenu aux élus mentionnés au</p>	<p>a) Au premier alinéa, les mots : « L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacés par les mots : « L. 3142-74 à L. 3142-78 » ;</p>	
	<p>b) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 3142-61 » est remplacée par la référence : « L. 3142-75 » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>premier alinéa du présent article jusqu'à l'expiration de deux mandats consécutifs.</p>	<p>c) Au troisième alinéa, la référence : « L. 3142-62 » est remplacée par la référence : « L. 3142-76 » ;</p>	
<p>L'application de l'article L. 3142-62 du code du travail prend effet à compter du deuxième renouvellement du mandat.</p>	<p>3° L'article L. 4135-7 est ainsi modifié :</p>	
<p>Lorsqu'ils n'ont pas cessé d'exercer leur activité professionnelle, les élus mentionnés au premier alinéa du présent article sont considérés comme des salariés protégés au sens du livre IV de la deuxième partie du code du travail.</p>	<p>a) Au premier alinéa, les mots : « L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacés par les mots : « L. 3142-74 à L. 3142-78 » ;</p>	
<p><i>Art. L. 4135-7.</i> – Le président ou les vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil régional qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle bénéficient, s'ils sont salariés, des dispositions des articles L. 3142-60 à L. 3142-64 du code du travail relatives aux droits des salariés élus membres de l'Assemblée nationale et du Sénat.</p>	<p>b) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 3142-61 » est remplacée par la référence : « L. 3142-75 » ;</p>	
<p>Le droit à réintégration prévu à l'article L. 3142-61 du même code est maintenu aux élus mentionnés au premier alinéa du présent article jusqu'à l'expiration de deux mandats consécutifs.</p>	<p>c) Au troisième alinéa, la référence : « L. 3142-62 » est remplacée par la référence : « L. 3142-76 » ;</p>	
<p>L'application de l'article L. 3142-62 du code du travail prend effet à compter du deuxième renouvellement du mandat.</p>	<p>4° Aux articles L. 7125-7 et L. 7227-7, les mots : « des articles L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacés par les mots : « du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie ».</p>	
<p>Lorsqu'ils n'ont pas cessé d'exercer leur activité professionnelle, les élus mentionnés au premier alinéa du présent article sont considérés comme des salariés protégés au sens du livre IV de la deuxième partie du code du travail.</p>	<p><i>Art. L. 7227-7.</i> – Le président ou les vice-présidents de l'assemblée de</p>	
<p><i>Art. L. 7125-7.</i> – Le président ou les vice-présidents ayant reçu délégation de celui-ci qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle bénéficient, s'ils sont salariés, des dispositions des articles L. 3142-60 à L. 3142-64 du code du travail relatives aux droits des salariés membres de l'Assemblée nationale et du Sénat.</p>		

Dispositions en vigueur

Martinique, le président du conseil exécutif et les conseillers exécutifs qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle bénéficiant, s'ils sont salariés, des dispositions des articles L. 3142-60 à L. 3142-64 du code du travail relatives aux droits des salariés membres de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Code de la mutualité

Art. L. 114-24. – Les employeurs privés ou, pour les agents publics, l'autorité hiérarchique autorisent leurs salariés ou agents, membres d'un conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération, à se rendre et à participer aux séances de ce conseil ou de ses commissions. Le salarié doit informer, selon le cas, l'employeur ou l'autorité hiérarchique de la séance dès qu'il en a connaissance.

Le temps passé hors du cadre du travail pendant les heures de travail par les administrateurs salariés ou agents publics, pour l'exercice de leurs fonctions mutualistes, est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié ou agent public tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages afférents.

Tout salarié ou agent public non titulaire, élu président du conseil d'administration ou auquel des attributions permanentes sont confiées au sein d'une mutuelle, union ou fédération, et qui, pour l'exercice de telles fonctions, doit cesser toute activité professionnelle, bénéficie des dispositions des articles L. 3142-60 à L. 3142-63 du code du travail.

Texte du projet de loi

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

Texte adopté par la Commission

X. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur

Le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant le mandat d'administrateur ou ayant cessé son mandat depuis moins de six mois est soumis à la procédure prévue aux articles L. 2411-3 et L. 2421-9 du code du travail. Il en est de même du licenciement des candidats aux mandats d'administrateur pendant une durée de trois mois à compter de la date de l'envoi de la liste des candidatures adressée par la mutuelle, union ou fédération à ses membres.

Lorsque des attributions permanentes leur ont été confiées, les fonctionnaires peuvent être placés, sur leur demande, en position de détachement ou de mise à disposition pour exercer les fonctions de membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article.

Code de l'action sociale et des familles

Art. L. 423-14. – Les dispositions des articles L. 3142-68 à L. 3142-97 du code du travail, relatives au congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise et au congé sabbatique, sont applicables aux personnes relevant de la présente section.

Code des transports

Art. L. 5544-25. – Les conditions d'application aux marins des dispositions des articles L. 3142-78 à L. 3142-98 et L. 3142-100 à L. 3142-107 du code du travail relatifs au congé sabbatique et au congé pour création d'entreprise sont fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'État.

Art. L. 6525-5. – Les conditions d'application aux personnels navigants professionnels de l'aviation civile des dispositions des articles L. 1225-47 à L. 1225-60, L. 3122-28, L. 3123-1,

Texte du projet de loi

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

XII. – Le code des transports est ainsi modifié :

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

Texte adopté par la Commission

XI. – (*Sans modification*)

XII. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>L. 3123-2, L. 3123-5 à L. 3123-8, L. 3123-10, L. 3123-11, L. 3123-14 à L. 3123-23 et L. 3142-78 à L. 3142-99 du code du travail, relatifs au congé parental d'éducation, à la pratique du sport, au passage à temps partiel, au congé sabbatique et au congé pour création d'entreprise sont fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'État.</p>	<p>2° À l'article L. 6525-5, les mots : « et L. 3142-78 à L. 3142-99 » sont remplacés par les mots : « et du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie ».</p>	<p>Article 3 bis</p> <p><u>La section 1 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :</u></p>
<p><i>Art. L. 1225-4.</i> – Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.</p>		<p><u>1° Le premier alinéa de l'article L. 1225-4 est ainsi modifié :</u></p>
<p>Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.</p>		<p><u>a) Le mot : « et » est remplacé par le signe : « , » ;</u></p>
<p><i>Art. L. 1225-4-1.</i> – Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant.</p>		<p><u>b) Après les mots : « ce droit », sont insérés les mots : « et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité » ;</u></p>
<p>Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son</p>		<p><u>c) Le mot : « quatre » est remplacé par le mot : « dix » ;</u></p>
		<p><u>2° Au premier alinéa de l'article L. 1225-4-1, le mot : « quatre » est remplacé par le mot : « dix ».</u></p>
		<p>Amendements AS974 (Rect) et AS23</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.	Article 4	Article 4
Code du travail	I. – Le titre V du livre I ^{er} de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigé :	I. – <i>(Alinéa sans modification)</i>
Titre V Compte épargne-temps Chapitre I ^{er} Objet	« Titre V « Compte épargne-temps « Chapitre I ^{er} « Ordre public	<i>(Alinéa sans modification)</i>
<i>Art. L. 3151-1.</i> – Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.	« <i>Art. L. 3151-1.</i> – Le compte épargne-temps peut être mis en place par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.	« <i>Art. L. 3151-1.</i> – <i>(Sans modification)</i>
	« <i>Art. L. 3151-2.</i> – Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.	« <i>Art. L. 3151-2.</i> – <i>(Sans modification)</i>
	« Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.	
	« <i>Art. L. 3151-3.</i> – Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération ou pour cesser, de manière progressive, son activité.	« <i>Art. L. 3151-3.</i> – Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif <u>mentionné à l'article L. 3151-1</u> , tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération ou pour cesser, de manière progressive, son activité.
	« L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3.	Amendement AS650
		<i>(Alinéa sans modification)</i>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
Chapitre II Mise en place	« Art. L. 3151-4. – Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 3253-8.	« Art. L. 3151-4. – (Sans modification)
Art. L. 3152-1. – Le compte épargne-temps peut être institué par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.	« Chapitre II « Champ de la négociation collective	(Alinéa sans modification)
Art. L. 3152-2. – La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur. Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.	« Art. L. 3152-1. – La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur.	« Art. L. 3152-1. – (Sans modification)
Art. L. 3152-2. – La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur. Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.	« Art. L. 3152-2. – La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte épargne-temps et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.	« Art. L. 3152-2. – (Sans modification)
Art. L. 3152-3. – La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte épargne-temps et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.	« Art. L. 3152-3. – Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche établit un dispositif d'assurance ou de garantie.	« Art. L. 3152-3. – Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17, la convention ou l'accord <u>collectif</u> établit un dispositif d'assurance ou de garantie.
	« Art. L. 3152-4. – La convention ou l'accord collectif de travail peut prévoir que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés :	Amendement AS660
	« 1° Pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceux de ces droits qui	« Art. L. 3152-4. – La convention ou l'accord collectif peut prévoir que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps <u>qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur</u> sont utilisés :
		Amendements AS662 et AS671
		« 1° Pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, ils bénéficient des régimes

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

—

—

—

~~correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur.~~
 Dans ce cas, ils bénéficient des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime ;

« 2° Pour réaliser des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs, ~~ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur.~~
 Dans ce cas, ils bénéficient du régime prévu aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27.

« Les droits utilisés selon les modalités prévues aux ~~précédents alinéas~~, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite d'un plafond de dix jours par an ~~de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ou aux articles L. 741-4 et L. 741-15 du code rural et de la pêche maritime en tant qu'ils visent l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale et, selon le cas, des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts pour ceux utilisés selon les modalités prévues au deuxième alinéa ou de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du même code pour ceux utilisés selon les modalités prévues au troisième alinéa.~~

prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime ;

« 2° Pour réaliser des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs. Dans ce cas, ils bénéficient du régime prévu aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27.

Amendement AS671

« Les droits utilisés selon les modalités prévues aux 1° et 2° du présent article, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite d'un plafond de dix jours par an :

« a) de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ou aux articles L. 741-4 et L. 741-15 du code rural et de la pêche maritime en tant qu'ils visent l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ;

« b) et, selon le cas, des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts pour ceux utilisés selon les modalités prévues au deuxième alinéa ou de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du même code pour ceux utilisés selon les modalités prévues au troisième alinéa.

Amendements AS688 et AS761

(Alinéa sans modification)

« Art. L. 3153-1. – À défaut de convention ou d'accord collectif mentionné à l'article L. 3152-3, un dispositif de garantie est mis en place par décret.

Amendements AS764 et AS768

Chapitre III
 Utilisation

« Chapitre III
 « Dispositions supplétives

Art. L. 3153-1. – Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération ou pour cesser, de manière progressive, son activité.

« *Art. L. 3153-1. –* À défaut d'accord collectif ~~le prévoyant~~, un dispositif de garantie est mis en place par décret.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 3153-2.</i> – L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3.</p>	<p>« Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond mentionné à l'article L. 3152-3, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 3153-3.</i> – Lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient des régimes prévus au 2° ou au 2° <i>bis</i> de l'article 83 du code général des impôts et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou aux sixième et septième alinéas de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.</p>	<p>« <i>Art. L. 3153-2.</i> – À défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :</p> <p>« 1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;</p> <p>« 2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret. »</p>	<p>« <i>Art. L. 3153-2.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Chapitre IV Garantie et liquidation des droits</p>		

Dispositions en vigueur

Art. L. 3154-1. – Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 3253-8.

Art. L. 3154-2. – Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche établit un dispositif d'assurance ou de garantie.

À défaut d'accord collectif avant le 8 février 2009, un dispositif de garantie est mis en place par décret.

Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond précité, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

Art. L. 3154-3. – À défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;

2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret.

Code général des impôts

Art. 81. – Sont affranchis de l'impôt :

1° Les allocations spéciales destinées à couvrir les frais inhérents à la fonction ou à l'emploi et effectivement

Texte du projet de loi

II. – Le code général des impôts est ainsi modifié :

1° Aux articles 81 et 1417 du code général des impôts, la référence : « L. 3153-3 » est remplacée par la référence : « L. 3152-4 » ;

Texte adopté par la Commission

II. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

utilisées conformément à leur objet. Les rémunérations des journalistes, rédacteurs, photographes, directeurs de journaux et critiques dramatiques et musicaux perçues ès qualités constituent de telles allocations à concurrence de 7 650 €.

.....

18° a) Les sommes versées par l'entreprise en application de plans d'épargne constitués conformément aux dispositions du titre III du livre III de la troisième partie du code du travail ;

b) Les sommes versées par le salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif dans les conditions du dernier alinéa de l'article L. 3153-3 du code du travail ou du deuxième alinéa de l'article L. 3334-8 du même code ;

.....

Art. 1417. - I. - Les dispositions des articles 1391 et 1391 B, du 3 du II et du III de l'article 1411, des 1° bis, 2° et 3° du I de l'article 1414 sont applicables aux contribuables dont le montant des revenus de l'année précédant celle au titre de laquelle l'imposition est établie n'excède pas la somme de 10 686 €, pour la première part de quotient familial, majorée de 2 853 € pour chaque demi-part supplémentaire, retenues pour le calcul de l'impôt sur le revenu afférent auxdits revenus. Pour la Martinique, la Guadeloupe et la Réunion, les montants des revenus sont fixés à 12 645 €, pour la première part, majorés de 3 021 € pour la première demi-part et 2 853 € pour chaque demi-part supplémentaire à compter de la deuxième. Pour la Guyane et Mayotte ces montants sont fixés respectivement à 13 222 €, 3 639 € et 2 853 €.

.....

IV. - 1° Pour l'application du présent article, le montant des revenus s'entend du montant net après application éventuelle des règles de quotient définies à l'article 163-0 A des revenus et plus-values retenus pour

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

l'établissement de l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Ce montant est majoré :

a) du montant des charges déduites en application des articles 163 *unvicies* et 163 *duovicies* ainsi que du montant des cotisations ou des primes déduites en application de l'article 163 *quatervicies* ;

a bis) du montant de l'abattement mentionné au 2° du 3 de l'article 158, du montant des plus-values en report d'imposition en application de l'article 150-0 B quater, du montant de l'abattement prévu au 1 de l'article 150-0 D, du montant de l'abattement prévu à l'article 150-0 D *ter* et du montant des plus-values soumises au prélèvement prévu à l'article 244 *bis* B ;

b) du montant des bénéficiaires exonérés en application des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *terdecies* à 44 *quindecies*, ainsi que de l'article 93-0 A et du 9 de l'article 93 ;

c) du montant des revenus soumis aux prélèvements libératoires prévus au II de l'article 125-0 A, aux I *bis*, II, III, second alinéa du 4° et deuxième alinéa du 9° du III *bis* de l'article 125 A et au II de l'article 163 *bis*, de ceux soumis aux versements libératoires prévus par l'article 151-0 retenus pour leur montant diminué, selon le cas, de l'abattement prévu au 1 de l'article 50-0 ou de la réfaction forfaitaire prévue au 1 de l'article 102 *ter*, de ceux visés aux articles 81 A, 81 B, 81 D et 155 B, de ceux mentionnés au I de l'article 204-0 *bis* retenus pour leur montant net de frais d'emploi et pour lesquels l'option prévue au III du même article n'a pas été exercée, de ceux perçus par les fonctionnaires des organisations internationales, de ceux exonérés par application d'une convention internationale relative aux doubles impositions ainsi que de ceux exonérés en application des articles 163 *quinqüies* B à 163 *quinqüies* C *bis* ;

d) Du montant des plus-values

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>exonérées en application des 1 et 1 bis du III de l'article 150-0 A ;</p>		
<p>e) Des sommes correspondant aux droits visés au dernier alinéa de l'article L. 3153-3 du code du travail.</p>		
2°) Abrogé		
<p><i>Art. L. 163 A. – I. –</i> Pour l'établissement de l'impôt sur le revenu, le montant des droits inscrits à un compte épargne-temps mentionné à l'article L. 3151-1 du code du travail et qui sont utilisés pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif défini aux articles L. 3334-1 à L. 3334-16 du même code ou un plan d'épargne d'entreprise dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 3332-10 du même code, ainsi que la fraction imposable des indemnités de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite peuvent, sur demande expresse et irrévocable de leur bénéficiaire, être répartis par parts égales sur l'année au cours de laquelle le contribuable en a disposé et les trois années suivantes.</p>	<p>2° À l'article 163 A, la référence : « L. 3151-1 » est remplacée par la référence : « L. 3151-2 ».</p>	
<p>L'exercice de cette option est incompatible avec celui de l'option prévue à l'article 163-0 A.</p>		
<p>II. – Les dispositions du 1 de l'article 167 et du 1 de l'article 204 s'appliquent au montant des droits inscrits à un compte épargne-temps mentionné à l'article L. 3151-1 du code du travail et qui sont utilisés pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif défini aux articles L. 3334-1 à L. 3334-16 du même code ou un plan d'épargne d'entreprise dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 3332-10 du même code ainsi qu'à la fraction imposable des indemnités de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite, dont l'imposition a été différée en vertu du I.</p>		
Code du travail		
<p><i>Art. L. 3334-10. –</i> Les sommes provenant d'un compte épargne-temps dans les conditions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 3153-3,</p>	<p>III. – À l'article L. 3334-10 du code du travail, la référence : « L. 3153-3 » est remplacée par la</p>	<p>III. – <i>(Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>correspondant à un abondement de l'employeur et transférées sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs, sont assimilées à des versements des employeurs à un ou plusieurs de ces plans.</p>	<p>référence : « L. 3152-4 ».</p>	
<p>Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes</p>	<p>IV. – À l'article 18 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la référence : « L. 3152-1 » est remplacée par la référence : « L. 3151-1 ».</p>	<p>IV. – <i>(Sans modification)</i></p>
<p><i>Art. 18.</i> – À titre expérimental, la convention ou l'accord collectif prévu à l'article L. 3152-1 du code du travail peut autoriser le salarié à utiliser une partie des droits affectés sur le compte épargne-temps, institué en application du même article, dans la limite maximale de 50 % de ces droits, pour financer l'une des prestations de services prévues à l'article L. 1271-1 du même code au moyen d'un chèque emploi-service universel.</p>	<p>Un décret définit les modalités de mise en œuvre du présent article et les conditions dans lesquelles cette expérimentation est évaluée. L'expérimentation est d'une durée de deux ans à compter de la publication de ce décret, et au plus tard à compter du 1^{er} octobre 2014.</p>	
	<p>Article 5</p>	<p>Article 5</p>
	<p>I. – Lorsqu'une convention ou un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement à la publication de la présente loi et autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours est révisé pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-62 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi, l'exécution de la convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours se poursuit sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié.</p>	<p>I. – <i>(Sans modification)</i></p>
	<p>II. – L'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'une convention ou d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou</p>	<p>II. – <i>(Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
—	<p>d'établissement qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, n'est pas conforme aux dispositions prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-62 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi peut être poursuivie sous réserve que l'employeur respecte les dispositions des 1° à 3° de l'article L. 3121-63 du code du travail.</p>	—
Code des transports	<p>III. – Cessent d'être applicables aux accords collectifs conclus antérieurement à la publication de la présente loi, les dispositions relatives à la détermination d'un programme indicatif prévues par :</p>	<p>III. – (Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 1321-7.</i> – Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.</p>	<p>1° Le 4° de l'article L. 212-8-4 du code du travail dans sa version applicable entre le 20 juin 1987 et le 19 janvier 2000 ;</p>	<p>1° (Sans modification)</p>
<p>Une autre période de sept heures</p>	<p>2° Le 1° de l'article L. 212-2-1 du code du travail dans sa version applicable entre le 21 décembre 1993 et le 19 janvier 2000 ;</p>	<p>2° <u>L'</u>article L. 212-2-1 du code du travail dans sa version applicable entre le 21 décembre 1993 et le 19 janvier 2000 ;</p>
	<p>3° Le 1° de l'article L. 212-8 du code du travail dans sa version applicable entre le 20 janvier 2000 et le 30 avril 2008 ;</p>	<p>Amendement AS770</p> <p>3° <u>L'</u>article L. 212-8 du code du travail dans sa version applicable entre le 20 janvier 2000 et le 30 avril 2008 ;</p>
	<p>4° Le 1° de l'article L. 3122-11 du code du travail dans sa version applicable entre le 1^{er} mai 2008 et le 20 août 2008 ;</p>	<p>Amendement AS771</p> <p>4° (Sans modification)</p>
	<p>5° L'article L. 713-16 du code rural et de la pêche maritime dans sa version applicable entre le 22 juin 2000 et le 20 août 2008.</p>	<p>5° (Sans modification)</p>
	<p>Article 6</p>	<p>Article 6</p>
	<p>Le code des transports est ainsi modifié :</p>	<p>(Sans modification)</p>
	<p>1° Au premier alinéa de l'article L. 1321-7, après les mots : « 5 heures », il est inséré les mots : « pour le personnel roulant et entre 23 heures et 6 heures pour le personnel navigant » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures, incluant l'intervalle entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période fixée à l'alinéa précédent par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.</p>	<p>2° À la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 1321-7, après les mots : « peut être substituée à la période », sont insérés les mots : « entre 22 heures et 5 heures » ;</p>	
<p>Pour l'application des dispositions de l'article L. 3122-31 du code du travail, la période nocturne à retenir est celle définie en application des deux alinéas précédents.</p>		
<p><i>Art. L. 4511-1.</i> – Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut déroger aux dispositions des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail, en ce qui concerne le personnel navigant travaillant sur des bateaux exploités en relèves pour l'application de l'article L. 3122-2 du même code relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail et à la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.</p>	<p>3° L'article L. 4511-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	
	<p>« La convention ou l'accord collectif de branche étendu ne peut avoir pour effet de porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de 14 heures et la durée maximale hebdomadaire de travail à plus de 84 heures. Il ne peut pas non plus avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire moyenne de travail à plus de 72 heures calculée sur une période quelconque de 16 semaines consécutives. » ;</p>	
<p><i>Art. L. 4511-2.</i> – Pour le personnel navigant des entreprises de transport fluvial, une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée quotidienne du travail fixée par l'article L. 1321-8, sous réserve de prévoir, pour les travailleurs de nuit, une durée quotidienne du travail qui n'excède</p>	<p>4° L'article L. 4511-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>pas douze heures par période de vingt-quatre heures et que ceux-ci bénéficient, outre les jours de repos et de congés légaux, de jours de repos supplémentaires en nombre suffisant.</p>	<p>« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1321-8 et du premier alinéa du présent article, le nombre maximal hebdomadaire d'heures de travail des personnels navigants pendant la période nocturne ne peut excéder 42 heures sur une période de sept jours. »</p>	
	<p style="text-align:center">TITRE II FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION</p>	<p style="text-align:center">TITRE II FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION</p>
	<p style="text-align:center">CHAPITRE I^{ER}</p> <p style="text-align:center">Des règles de négociation plus souples et le renforcement de la loyauté de la négociation</p>	<p style="text-align:center">CHAPITRE I^{ER}</p> <p style="text-align:center">Des règles de négociation plus souples et le renforcement de la loyauté de la négociation</p>
<p style="text-align:center">Code du travail</p>	<p style="text-align:center">Article 7</p>	<p style="text-align:center">Article 7</p>
<p>Deuxième partie : Les relations collectives de travail Livres I et II</p>	<p>I. – Le chapitre II du titre II du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>I. – (Alinéa sans modification)</p>
<p>La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail Titre II</p>		
<p>Objet et contenu des conventions et accords collectifs de travail Chapitre II</p>		
<p>Contenu et durée des conventions et accords</p>	<p>1° La section 2 est ainsi modifiée :</p>	<p>1° (Alinéa sans modification)</p>
<p>Section 2 Détermination des thèmes de négociation</p>	<p>a) Dans son intitulé, après les mots : « détermination des thèmes », sont insérés les mots : « , de la périodicité et de la méthode » ;</p>	<p>a) (Sans modification)</p>
<p>Art. L. 2222-3. – La convention de branche ou l'accord professionnel prévoit les modalités de prise en compte, dans la branche ou l'entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives, sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires prévus aux articles L. 2241-1 à L. 2241-8 et L. 2242-5 à L. 2242-19.</p>	<p>b) L'article L. 2222-3 est ainsi modifié :</p> <p>– au premier alinéa, les mots : « sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires prévus aux articles L. 2241-1 à L. 2241-8 et L. 2242-5 à L. 2242-19 » sont</p>	<p>b) (Alinéa sans modification)</p> <p>(Alinéa sans modification)</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

supprimés ;

– l'article est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Cette convention ou cet accord ~~peut définir~~ le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues aux deux premiers chapitres du titre quatrième du présent livre pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales.

« Une organisation signataire peut, pendant la durée de l'accord, formuler la demande que la négociation sur les salaires soit engagée. Le thème est alors sans délai mis à l'ordre du jour de la négociation.

« En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-8, l'employeur est tenu d'établir chaque année le plan d'action mentionné au même article. » ;

c) La section est complétée par un article L. 2222-3-1 et un article L. 2222-3-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 2222-3-1. – Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

« Cet accord précise notamment la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article L. 2323-8.

« Sauf si l'accord en stipule

(Alinéa sans modification)

« Cette convention ou cet accord définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues aux deux premiers chapitres du titre quatrième du présent livre pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales.

Amendement AS297

(Alinéa sans modification)

« En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-8, l'employeur est tenu d'établir chaque année le plan d'action mentionné au 2° du même article. » ;

Amendement AS791

c) (Alinéa sans modification)

« Art. L. 2222-3-1. – *(Alinéa sans modification)*

« Cette convention ou cet accord précise notamment la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article L. 2323-8.

Amendement AS792

« Sauf si la convention ou

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2222-4. – La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.</p> <p>Sauf stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.</p>	<p>—</p> <p>autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. » ;</p> <p>« Art. L. 2222-3-2. – Un accord conclu au niveau de la branche peut définir la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise. Cet accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu de convention ou d'accord mentionnés à l'article L. 2222-3-1.</p> <p>« Sauf si est accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dans l'entreprise, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. » ;</p> <p>2° Après la section 2, il est inséré une section 2 <i>bis</i> ainsi rédigée :</p> <p>« Section 2 <i>bis</i> « Préambule des conventions et accords</p> <p>« Art. L. 2222-3-3. – La convention ou l'accord contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.</p> <p>« L'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord. » ;</p> <p>3° Les deux derniers alinéas de l'article L. 2222-4 sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« À défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.</p>	<p>—</p> <p>l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. » ;</p> <p>Amendement AS793</p> <p>« Art. L. 2222-3-2. – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« Sauf si <u>l'accord prévu au premier alinéa du présent article</u> en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dans l'entreprise, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. » ;</p> <p>Amendement AS794</p> <p>2° (<i>Sans modification</i>)</p> <p>3° (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Quand la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.</p>	<p>« Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets. » ;</p>	<p>4° (Alinéa sans modification)</p>
<p>Section 4 Détermination des modalités de renouvellement, révision et dénonciation.</p>	<p>4° La section 4 est ainsi modifiée :</p>	<p>a) (Sans modification)</p>
	<p>a) Dans l'intitulé de cette section, après les mots : « détermination des modalités de », est inséré le mot : « suivi, » ;</p>	
	<p>b) Après l'article L. 2222-5, il est inséré un article L. 2222-5-1 ainsi rédigé :</p>	<p>b) (Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Art. L. 2222-5-1. – La convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous.</p>	<p>« Art. L. 2222-5-1. – (Alinéa sans modification)</p>
	<p>« L'absence ou la méconnaissance de ces éléments n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord. »</p>	<p>« L'absence ou la méconnaissance <u>des conditions ou des clauses mentionnées au premier alinéa</u> n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord. »</p>
<p>Titre III Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail Chapitre I^{er} Conditions de validité Section 3 Notification et dépôt</p>	<p>II. – Le titre III du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :</p>	<p>Amendement AS797</p>
	<p>1° La section 3 du chapitre I^{er} est ainsi modifiée :</p>	<p>II. – (Alinéa sans modification)</p>
	<p>a) Dans son intitulé, après le mot : « notification », sont insérés les mots : « , publicité » ;</p>	<p>1° (Alinéa sans modification)</p>
	<p>b) La section est complétée par un article L. 2231-5-1 ainsi rédigé :</p>	<p>a) (Sans modification)</p>
	<p>« Art. L. 2231-5-1. – Les accords d'entreprise d'établissement ou de branche sont rendus publics et versés dans une base de données nationale dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.</p>	<p>b) (Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Toutefois, l'employeur peut s'opposer à la publication d'un accord s'il estime que sa diffusion serait préjudiciable à l'entreprise. Cette opposition est notifiée aux signataires et à l'autorité administrative compétente pour le dépôt de l'accord conformément</p>	<p>« Art. L. 2231-5-1. – (Alinéa sans modification)</p>
		<p>« <u>Tout signataire</u> peut s'opposer à la publication d'un accord s'il estime que <u>la</u> diffusion <u>de celui-ci</u> serait préjudiciable à l'entreprise. Cette opposition est notifiée aux signataires et à l'autorité administrative compétente pour le dépôt de l'accord conformément</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 2232-20.</i> – L’objet et la périodicité des négociations ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l’entreprise ou de l’établissement sont fixés par accord entre l’employeur et les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise, sans préjudice des dispositions prévues aux articles L. 2242-1 et suivants relatives à la négociation annuelle obligatoire en entreprise.</p>	<p>aux dispositions de l’article L. 2231-6.</p> <p>« Les conditions d’application du présent article sont définies par un décret en Conseil d’État. » ;</p> <p>2° À l’article L. 2232-20 du même code, après les mots : « dans l’entreprise, », sont insérés les mots : « dans les conditions prévues par les articles L. 2222-3 et L. 2222-3-1 et ».</p> <p>III. – Les dispositions du présent article s’appliquent aux accords conclus après la promulgation de la présente loi.</p>	<p>aux dispositions de l’article L. 2231-6.</p> <p>Amendements AS905 et AS906</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>2° <i>(Sans modification)</i></p> <p>III. – Les dispositions du présent article s’appliquent aux accords conclus après la promulgation de la présente loi, <u>à l’exception des conditions de publicité mentionnées à l’article L. 2231-5-1 du code du travail, qui s’appliquent aux accords conclus à compter du 1^{er} septembre 2017.</u></p>
<p>Titre VI Application des conventions et accords collectifs Chapitre I^{er} Conditions d’applicabilité des conventions et accords Section 4 Révision</p>	<p>Article 8</p> <p>I. – Le livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° La section 4 du chapitre I^{er} du titre VI est ainsi modifiée :</p> <p>a) L’article L. 2261-7 est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>Amendement AS907</p> <p>Article 8</p> <p>I. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>1° <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>a) <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« Art. L. 2261-7. – I. – Sont habilitées à engager la procédure de révision d’un accord interprofessionnel, d’une convention ou d’un accord de branche :</p>
<p><i>Art. L. 2261-7.</i> – Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires d’une convention ou d’un accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l’article L. 2261-3, sont seules habilitées</p>	<p>« Art. L. 2261-7. – I. – Sont habilitées à engager la procédure de révision d’un accord interprofessionnel, d’une convention ou d’un accord de branche :</p>	<p>« Art. L. 2261-7. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.</p>	<p>« 1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :</p> <p>« a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;</p> <p>« b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si l'accord est étendu, cette ou ces organisations doivent être en outre représentatives ;</p> <p>« 2° À l'issue de ce cycle :</p> <p>« a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ;</p> <p>« b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, elles-ci doivent être représentatives.</p> <p>« II. – Les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords prévues selon le niveau considéré aux sections 1 et 2 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du présent code.</p> <p>« Lorsque l'avenant de révision a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p> <p>« a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives <u>dans le champ d'application de la convention ou de l'accord</u> et signataires ou adhérentes de l'accord ;</p> <p>« b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives <u>dans le champ d'application de la convention ou de l'accord</u> ;</p> <p>Amendements AS908 et AS798</p> <p>(Alinéa sans modification)</p> <p>« a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives <u>dans le champ d'application de la convention ou de l'accord</u> ;</p> <p>« b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, <u>ces organisations</u> doivent être représentatives <u>dans le champ d'application de la convention ou de l'accord</u>.</p> <p>Amendements AS799 et AS908</p> <p>« II. – Les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords prévues, <u>selon les cas</u>, aux sections 1 et 2 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du présent code.</p> <p>Amendement AS800</p> <p>(Alinéa sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 2232-21.</i> – En l’absence de délégués syndicaux dans l’entreprise ou l’établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d’entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l’instance mentionnée à l’article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail s’ils sont 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 de</p>	<p>plusieurs organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans son champ d’application dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre V du livre I^{er} de la deuxième partie du présent code. » ;</p> <p>b) Cette section est complétée par un article L. 2261-7-1 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. L. 2261-7-1.</i> – I. – Sont habilitées à engager la procédure de révision d’une convention ou d’un accord d’entreprise ou d’établissement :</p> <p>« 1° Jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de cet accord ;</p> <p>« 2° À l’issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.</p> <p>« II. – La validité d’un avenant de révision s’apprécie conformément aux dispositions de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du présent code. » ;</p>	<p>b) (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« <i>Art. L. 2261-7-1.</i> – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« 1° Jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives <u>dans le champ d’application de la convention ou de l’accord</u> signataires ou adhérentes de cet accord ;</p> <p>Amendements AS801 et AS908</p> <p>« 2° À l’issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives <u>dans le champ d’application de la convention ou de l’accord.</u></p>
	<p>2° Au premier alinéa de l’article L. 2232-21, les mots : « et conclure » sont remplacés par les mots : « , conclure et réviser » ;</p>	<p>Amendement AS908</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>2° (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.</p>	<p>3° L'article L. 2232-22 est ainsi modifié :</p>	<p>3° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.</p>	<p>a) Au premier alinéa, les mots : « et conclure » sont remplacés par les mots : « , conclure et réviser » ;</p>	<p>a) (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 2232-22.</i> – En l'absence de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article L. 2232-21, les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.</p>	<p>b) À la première phrase du troisième alinéa, après les mots : « La validité des accords », sont insérés les mots : « ou des avenants de révision » ;</p>	<p>b) (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.</p>	<p>c) À la deuxième phrase du troisième alinéa, après les mots : « l'accord », sont insérés les mots : « ou l'avenant de révision » ;</p>	<p>c) (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>La validité des accords conclus en application du présent article est subordonnée, d'une part, à leur signature par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et, d'autre part, à l'approbation par la commission paritaire de branche. Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit. La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.</p>	<p>d) À la troisième phrase du troisième alinéa, le mot : « collectif » est remplacé par les mots : « et l'avenant de révision » ;</p>	<p>d) À la troisième phrase du troisième alinéa, le mot : « collectif » est remplacé par les mots : « <u>ou</u> l'avenant de révision » ;</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>À défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.</p>	<p>4° L'article L. 2232-24 est ainsi modifié :</p>	<p>4° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 2232-24.</i> – Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-23-1, aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21. À cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.</p>	<p>a) Au premier alinéa, les mots : « et conclus » sont remplacés par les mots : « , conclus et révisés » ;</p>	
	<p>b) L'avant-dernière phrase du premier alinéa est supprimée ;</p>	
<p>Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.</p>		
<p>Le présent article s'applique de droit dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel ainsi que dans les entreprises de moins de onze salariés.</p>		
	<p>5° Après l'article L. 2232-24, il est inséré un article L. 2232-24-1 ainsi rédigé :</p>	<p>5° (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>« <i>Art. L. 2232-24-1.</i> – Les</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">Chapitre I^{er} Conditions d'applicabilité des conventions et accords</p> <p><i>Art. L. 2261-10.</i> – Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.</p> <p>Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.</p> <p>Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.</p> <p>Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III.</p>	<p>accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article L. 2232-24 peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code. »</p> <p>II. – Le chapitre I^{er} du titre VI du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Au deuxième alinéa de l'article L. 2261-10, les mots : « la date de la dénonciation » sont remplacés par les mots : « le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis » ;</p> <p>2° La sous-section 4 est ainsi rédigée :</p>	<p>II. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>1° <i>(Sans modification)</i></p> <p>2° <i>(Alinéa sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">Sous-section 4</p> <p style="text-align: center;">Maintien des avantages individuels acquis</p> <p><i>Art. L. 2261-13.</i> – Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ce délai.</p>	<p style="text-align: center;">« Sous-section 4</p> <p style="text-align: center;">« Maintien de la rémunération perçue</p> <p>« <i>Art. L. 2261-13.</i> – Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent une rémunération en application de la convention ou de l'accord dénoncé dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase de son deuxième alinéa.</p>	<p style="text-align: center;"><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« <i>Art. L. 2261-13.</i> – Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, <u>une rémunération</u> dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase de son deuxième alinéa.</p>
<p style="text-align: center;">Section 6</p> <p style="text-align: center;">Mise en cause.</p>	<p style="text-align: center;">« Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, les dispositions du premier alinéa s'appliquent à compter de l'expiration de ce délai si un nouvel accord n'a pas été conclu. »</p>	<p style="text-align: center;">Amendement AS803</p> <p style="text-align: center;"><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 2261-14.</i> – Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.</p>	<p style="text-align: center;">III. – La section 6 du chapitre I^{er} du titre VI du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :</p> <p style="text-align: center;">1° Le deuxième alinéa de l'article L. 2261-14 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p style="text-align: center;">III. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p style="text-align: center;">1° <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p>Lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel</p>	<p>« Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle</p>	<p>« Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.</p>	<p>convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent une rémunération en application de la convention ou de l'accord mis en cause dont le montant annuel pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de son deuxième alinéa. » ;</p>	<p>convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, <u>une rémunération</u> dont le montant annuel pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de son deuxième alinéa. » ;</p>
<p>Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.</p>	<p>2° La section est complétée par trois articles ainsi rédigés :</p>	<p>2° (Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Art. L. 2261-14-2. – Dès lors qu'est envisagée une opération de fusion, de cession ou de scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont transférés peuvent négocier et conclure l'accord de substitution prévu au premier alinéa de l'article L. 2261-14.</p>	<p>« Art. L. 2261-14-2. – Dès lors qu'est envisagée une fusion, <u>une</u> cession, <u>une</u> scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont <u>susceptibles d'être</u> transférés peuvent négocier et conclure l'accord de substitution prévu au premier alinéa de l'article L. 2261-14.</p>
	<p>« La durée de cet accord ne peut excéder trois ans. Il entre en vigueur à la date de réalisation de l'évènement ayant entraîné la mise en cause.</p>	<p>Amendements AS909 et AS804 (Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Art. L. 2261-14-3. – Dès lors qu'est envisagée une opération de fusion, de cession ou de scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les</p>	<p>« Art. L. 2261-14-3. – Dès lors qu'est envisagée une fusion, <u>une</u> cession, <u>une</u> scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs et les organisations</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ~~des~~ entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement ~~dans lesquels~~ les contrats de travail sont transférés. Cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

« Art. L. 2261-14-4. – La validité des accords mentionnés aux articles L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 s'apprécie conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13.

« Les pourcentages de 30 % et de 50 % mentionnés dans ces articles sont appréciés :

« 1° Sur le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-2 ;

« 2° Sur le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-3.

« Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée sur ces mêmes périmètres. »

IV. – Le II et le 1° du III du présent article s'appliquent à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation ou mise en cause est antérieure à celle de la promulgation de la présente loi.

Article 9

syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement où sont employés les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés. Cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

Amendements AS909, AS805 et AS806

« Art. L. 2261-14-4. – (Sans modification)

IV. – (Sans modification)

Article 9

Art. L. 2314-11. – La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et

Dispositions en vigueur

les organisations syndicales, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1.

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément aux dispositions de la convention ou de l'accord prévu à l'article L. 2314-10 ou, à défaut d'un tel accord, entre les deux collèges prévus à l'article L. 2314-8.

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au deuxième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire.

Art. L. 2314-20. – L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

IA (nouveau). – Le dernier alinéa des articles L. 2314-11, L. 2314-20, L. 2314-31, L. 2324-13, L. 2324-18 et L. 2327-7 du code du travail est ainsi rédigé : « La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. »

Amendement AS910

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire.

Art. L. 2314-31. – Dans chaque entreprise, lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1, le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative.

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au premier alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La perte de la qualité d'établissement distinct emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1, permet aux délégués du personnel d'achever leur mandat.

En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire.

Art. L. 2324-13. – La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2324-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2324-11.

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au deuxième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire.

Art. L. 2324-18. – L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire.

Art. L. 2327-7. – Dans chaque entreprise le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats en cours des élus concernés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Même si elles interviennent alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, la détermination du nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les établissements et les différentes catégories sont appliquées sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles.

En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire.

Art. L. 2322-5. – Dans chaque entreprise, lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, l'autorité administrative du siège de l'entreprise a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct.

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au premier alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La perte de la qualité d'établissement distinct emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf si un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>conditions de l'article L. 2324-4-1, prévoit que les membres du comité d'établissement achèvent leur mandat.</p>	<p>I. – L'article L. 2322-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>I. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 2232-22.</i> – En l'absence de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article L. 2232-21, les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.</p>	<p>« En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire. »</p>	<p><u>« La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. »</u></p>
<p>Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.</p>		<p>Amendement AS910</p>
<p>La validité des accords conclus en application du présent article est subordonnée, d'une part, à leur signature par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et, d'autre part, à l'approbation par la commission paritaire de branche. Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit. La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.</p>	<p>II. – Après le troisième alinéa de l'article L. 2232-22 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>II. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
	<p>« La commission se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été</p>	<p>« La commission se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent <u>la transmission de celui-ci</u> ; à défaut, l'accord est réputé avoir été</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>À défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.</p>	validé. »	validé. »
<p><i>Art. L. 2326-5.</i> – Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations suivantes :</p>		Amendement AS807
<p>1° La délégation est réunie au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur. Au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;</p>		
<p>2° Le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés en application de l'article L. 2326-4 exercent les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;</p>		
<p>3° Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la délégation unique du personnel. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger huit jours au moins avant la séance ;</p>		
<p>4° Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, un avis unique de la délégation unique du personnel est recueilli au titre de ces deux institutions, sous réserve que les personnes mentionnées à l'article L. 4613-2 aient</p>		

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail en ait été prévenu en application de l'article L. 4614-11 ;

5° Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'État. L'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L. 2325-35 et L. 4614-12 ;

6° Les avis de la délégation unique du personnel sont rendus dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise ;

7° Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative.

Art. L. 2323-8. – Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de

Dispositions en vigueur

l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

1° *bis* Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;

.....

Art. L. 2363-6. – Les dispositions des articles L. 2353-13 à L. 2353-27 relatives au fonctionnement du comité de la société européenne s'appliquent à la société coopérative européenne.

Art. L. 2373-3. – Les dispositions relatives aux attributions, à la composition et au fonctionnement du comité de la société européenne, prévues aux articles L. 2353-3 à L. 2353-27, sont applicables au comité de la société issue de la fusion transfrontalière pour la mise en œuvre des modalités de la

Texte du projet de loi

III. – L'article L. 2326-5 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 8° Les réunions de la délégation peuvent se dérouler en visioconférence dans les conditions prévues à l'article L. 2325-5-1, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel. »

Texte adopté par la Commission

II bis. – (nouveau) Au 1° bis de l'article L. 2323-8 du même code, après le mot : « personnelle », sont insérés les mots : « et familiale ».

Amendement AS211 (Rect)

III. – (*Alinéa sans modification*)

« 8° Les réunions de la délégation unique du personnel peuvent se dérouler en visioconférence dans les conditions prévues à l'article L. 2325-5-1, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel. »

Amendement AS808

III bis (nouveau). – Aux articles L. 2363-6 et L. 2373-3 du même code, la référence : « L. 2353-27 » est remplacée par la référence : « L. 2353-27-1. »

Amendement AS911

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>participation des salariés telle que définie à l'article L. 2351-6.</p>	<p>IV. – Au premier alinéa de l'article L. 2323-9 du même code, après les mots : « vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise », sont insérés les mots : « et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».</p>	<p>IV. – <i>(Sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 2323-9.</i> – Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données mentionnée à l'article L. 2323-8 et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'État.</p>	<p>Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au premier alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.</p>	<p>V. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p>Les consultations du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations.</p>	<p>V. – Le livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :</p>	<p>1° <i>(Sans modification)</i></p>
<p>Livre III Les institutions représentatives du personnel</p>	<p>1° Après l'article L. 2323-26, il est inséré un article L. 2323-26-1 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. L. 2323-26-1.</i> – Le seuil de trois cents salariés mentionné au présent chapitre est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 2325-14-1.</i> – Le seuil de trois cents salariés mentionné à la présente sous-section est réputé franchi lorsque l’effectif de l’entreprise dépasse ce seuil pendant les douze derniers mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d’État.</p>	<p>« L’employeur dispose d’un délai d’un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d’information et de consultation du comité d’entreprise qui en découlent. » ;</p>	<p>—</p> <p>2° À l’article L. 2325-14-1, les mots : « à la présente sous-section » sont remplacés par les mots : « au présent chapitre » <u>et les mots : « les douze derniers » sont remplacés par le mot : « douze ».</u></p>
<p>L’employeur dispose d’un délai d’un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d’information du comité d’entreprise qui en découlent.</p>	<p>2° À l’article L. 2325-14-1, les mots : « à la présente sous-section » sont remplacés par les mots : « au présent chapitre ».</p>	<p>Amendement AS916</p>
<p><i>Art. L. 2323-60.</i> – Chaque trimestre, dans les entreprises d’au moins trois cents salariés, l’employeur communique au comité d’entreprise des informations sur :</p>	<p>VI. – À l’article L. 2323-60 du même code, les mots : « communique au comité d’entreprise » sont remplacés par les mots : « met à la disposition du comité d’entreprise, dans les conditions prévues à l’article L. 2323-9, ».</p>	<p>VI. – <i>(Sans modification)</i></p>
<p>1° L’évolution générale des commandes et l’exécution des programmes de production ;</p>		
<p>2° Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l’entreprise ;</p>		
<p>3° Le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.</p>		
<p><i>Art. L. 2327-15.</i> – Le comité d’établissement a les mêmes attributions que le comité d’entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.</p>	<p>VII. – L’article L. 2327-15 est ainsi modifié :</p>	<p>VII. – <i>(Sans modification)</i></p>
<p>Le comité d’établissement est consulté sur les mesures d’adaptation des projets décidés au niveau de l’entreprise spécifiques à l’établissement et qui</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>relèvent de la compétence du chef de cet établissement.</p>	<p>1° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	
<p>Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au comité central d'entreprise dans des délais fixés par décret en Conseil d'État.</p>	<p>« Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis. » ;</p>	
<p>Art. L. 4616-3. – L'expert mentionné à l'article L. 4616-1 est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination.</p>	<p>2° Au dernier alinéa, les mots : « Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, » sont remplacés par les mots : « A défaut d'accord, » et les mots : « l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au comité central d'entreprise » sont remplacés par les mots : « l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise et l'avis du comité central d'entreprise est rendu. »</p>	
<p>Il remet son rapport et l'instance de coordination se prononce dans les délais prévus par un décret en Conseil d'État. À l'expiration de ces délais, l'instance de coordination est réputée avoir été consultée.</p>	<p>VIII. – L'article L. 4616-3 est ainsi modifié :</p>	<p>VIII. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p>Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'avis rendu par chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans des délais fixés par décret en Conseil d'État.</p>	<p>1° Au troisième alinéa, les mots : « l'avis rendu par chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans des délais fixés par décret en Conseil d'État, » sont remplacés par les mots : « un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et le ou les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail rendent et transmettent leur avis. » ;</p>	<p>1° <i>(Sans modification)</i></p>
	<p>2° Il est ajouté un quatrième alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>2° <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
	<p>« À défaut d'accord, l'avis de</p>	<p>« À défaut d'accord, l'avis de</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Art. L. 2323-8. – Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est rendu et transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'avis de ~~l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail~~ est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'État. »

IX. – Le chapitre II du titre IX du livre III de la deuxième partie du même code est complété par un article L. 2392-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2392-4.* – Par dérogation aux dispositions prévoyant la répartition en établissements distincts prévues aux articles L. 2314-31, L. 2322-5 et L. 2327-7, l'accord mentionné à l'article L. 2391-1 peut déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts pour les élections de la ou des instances regroupées conformément à cet accord dans l'entreprise. Par dérogation aux dispositions prévoyant la répartition en établissements distincts prévues aux articles L. 2314-31 et L. 2322-5, l'accord mentionné à l'article L. 2391-3 peut déterminer le périmètre du ou des établissements distincts pour l'élection de la ou des instances regroupées conformément à cet accord dans l'établissement. »

chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est rendu et transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'avis de cette dernière est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'État. »

Amendement AS809

IX. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur

—

1° Investissements :
investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

1° bis Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;

.....

Livre II
La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III

Texte du projet de loi

—

X. – Les dispositions du III présent article sont applicables aux entreprises mentionnées au VI de l'article 13 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 dans lesquelles l'employeur a décidé le maintien de la délégation unique du personnel.

CHAPITRE II
Renforcement de la légitimité des accords collectifs

Article 10

I. – Le titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

Texte adopté par la Commission

—

IX bis (nouveau). – Au 1° bis de l'article L. 2323-8 du même code, le mot : « respective » est remplacé par le mot : « comparée »

Amendement AS625

X. – (Sans modification)

CHAPITRE II
Renforcement de la légitimité des accords collectifs

Article 10

I. – (Alinéa sans modification)

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail</p>	<p>1° L'article L. 2232-12 est ainsi modifié :</p>	<p>1° (Alinéa sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 2232-12.</i> – La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés 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, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.</p>	<p>a) Le premier alinéa est ainsi modifié :</p>	<p>a) (Sans modification)</p>
<p>L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.</p>	<p>– après les mots : « sa signature par », sont ajoutés les mots : « d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;</p>	<p>b) (Alinéa sans modification)</p>
	<p>– les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;</p>	<p>« Si cette condition n'est pas <u>remplie</u> et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages <u>disposent d'un délai d'un mois pour</u> indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.</p>
	<p>– après les mots : « des suffrages exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;</p>	<p>Amendements AS917 et AS313 (Rect)</p>
	<p>– les mots : « , et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;</p>	<p>« Si à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres</p>
	<p>b) Le deuxième alinéa est remplacé par sept alinéas ainsi rédigés :</p>	
	<p>« Si cette condition n'est pas satisfaite et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages peuvent indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.</p>	
	<p>« Si à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 2232-13.</i> – La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.</p> <p>Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au</p>	<p>organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le pourcentage de 50 % mentionné au premier alinéa et que les conditions mentionnées à l'alinéa précédent sont toujours remplies, cette consultation est organisée.</p> <p>« La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.</p> <p>« Participent à la consultation les salariés du ou des établissements couverts par l'accord et électeurs aux élections prévues aux articles L. 2314-2 et suivants du code du travail.</p> <p>« L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.</p> <p>« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.</p> <p>« Un décret en Conseil d'État prévoit les conditions d'application du présent article. » ;</p> <p>2° L'article L. 2232-13 est ainsi modifié :</p> <p>a) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :</p> <p>– après les mots : « sa signature par », sont ajoutés les mots : « d'une part, l'employeur ou son représentant et,</p>	<p>organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le pourcentage de 50 % mentionné au premier alinéa et que les conditions mentionnées à l'alinéa précédent sont toujours remplies, cette consultation est organisée <u>sous un délai maximum de deux mois</u>.</p> <p style="text-align: center;">Amendement AS315</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs aux élections prévues aux articles L. 2314-2 à <u>L. 2314-7 et L. 2314-15 à L. 2314-20</u> du code du travail.</p> <p style="text-align: center;">Amendements AS810 et AS811</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>2° <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>a) <i>(Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège 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, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.</p>	<p>d'autre part, » ;</p> <p>– les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;</p> <p>– après les mots : « des suffrages exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;</p> <p>– les mots : « , et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;</p>	
<p><i>Art. L. 2231-7.</i> – Les conventions et accords, lorsqu'ils sont soumis à la procédure d'opposition, ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai d'opposition.</p>	<p>b) L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les règles de sa validité sont celles prévues à l'article L. 2232-12. Les poids de 30 % et de 50 % mentionnés dans cet article sont appréciés à l'échelle du collège. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée à cette échelle. » ;</p> <p>3° L'article L. 2231-7 du même code est abrogé ;</p>	<p>b) (Alinéa sans modification)</p> <p>« Les règles de validité <u>de la convention ou de l'accord</u> sont celles prévues à l'article L. 2232-12. Les poids de 30 % et de 50 % mentionnés dans cet article sont appréciés à l'échelle du collège. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée à cette échelle. » ;</p>
<p>Section 4 Opposition</p>	<p>4° La section 4 du chapitre I^{er} et ses articles L. 2231-8 et L. 2231-9 sont abrogés.</p>	<p>Amendement AS812</p> <p>3° (Sans modification)</p> <p>4° (Sans modification)</p>
<p><i>Art. L. 2231-8.</i> – L'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord.</p>		
<p>Cette opposition est notifiée aux signataires.</p>		
<p><i>Art. L. 2231-9.</i> – Les conventions et accords frappés d'opposition majoritaire ainsi que ceux qui n'ont pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés, en application des dispositions du chapitre II, sont réputés non écrits.</p>		

Dispositions en vigueur

Art. L. 2242-20. – Dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord d'entreprise signé 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 élections de 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, peut modifier la périodicité de chacune des négociations prévues à l'article L. 2242-1 pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale.

Dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs définie au 1° de l'article L. 2242-5, une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur y fait droit sans délai.

Cet accord peut adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations mentionnés au présent chapitre, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

Lorsqu'un accord modifie la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle définie au 2° de l'article L. 2242-8, l'entreprise remplit l'obligation prévue à l'article L. 2242-9 pendant la durée prévue par l'accord.

Art. L. 2391-1. – Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel peut

Texte du projet de loi

II. – Au premier alinéa de l'article L. 2242-20 du même code, les mots : « signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, » sont supprimés.

III. – Au premier alinéa de l'article L. 2391-1 du même code, les mots : « signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, » sont supprimés.

Texte adopté par la Commission

II. – *(Sans modification)*

III. – *(Sans modification)*

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.</p>		
<p>L'instance est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine.</p>		
<p>Sa mise en place a lieu lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives mentionnées au premier alinéa ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles.</p>		
<p>L'accord mentionné au même premier alinéa prévoit la prorogation ou la réduction de la durée du mandat des membres des institutions faisant l'objet du regroupement, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de l'instance prévue audit premier alinéa.</p>		
<p><i>Art. L. 7111-9.</i> – Dans les entreprises dans lesquelles un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, lorsque la convention ou l'accord ne concerne que les journalistes ou assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège spécifique au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections, quel que soit le nombre de votants.</p>	<p>IV. – L'article L. 7111-9 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Le premier alinéa est ainsi modifié :</p> <p><i>a)</i> Les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;</p> <p><i>b)</i> Après les mots : « des suffrages exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;</p> <p><i>c)</i> Les mots : « , et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;</p> <p>2° Le deuxième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>IV. – (Alinéa sans modification)</p> <p>1° (Alinéa sans modification)</p> <p><u><i>aa) (nouveau)</i> Après les mots : « sa signature par », sont ajoutés les mots : « d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;</u></p> <p>Amendement AS918</p> <p><i>a)</i> (Sans modification)</p> <p><i>b)</i> (Sans modification)</p> <p><i>c)</i> (Sans modification)</p> <p>2° (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Code des transports</p> <p><i>Art. L. 6524-4.</i> – Dans les entreprises dans lesquelles un collège électoral spécifique est créé pour les personnels navigants techniques, lorsque la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne concerne que les personnels navigants techniques, sa validité est constatée dans les conditions définies à l'article L. 2232-12 du code du travail, appréciée dans ce collège.</p> <p style="text-align: center;">Code rural et de la pêche maritime</p> <p><i>Art. L. 514-3-1.</i> – Au sein du réseau des chambres d'agriculture, sont représentatives les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui :</p> <p>1° Satisfont aux critères de représentativité de l'article L. 2121-1 du code du travail, à l'exception de celui mentionné au 5° du même article ;</p> <p>2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein du réseau des chambres d'agriculture ;</p> <p>3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition, au niveau national, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux commissions paritaires des établissements qui composent le réseau des chambres d'agriculture mentionné à l'article L. 510-1 du présent code et des organismes interétablissements mentionnés à l'avant-dernier alinéa du III de l'article L. 514-2. La mesure de</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>« Les règles de sa validité sont celles prévues à l'article L. 2232-12. Les poids de 30 % et de 50 % mentionnés dans cet article sont appréciés à l'échelle du collège des journalistes. »</p> <p>V. – À l'article L. 6524-4 du code des transports, les mots : « appréciée dans ce collège » sont supprimés et l'article est complété par une phrase ainsi rédigée : « Les poids de 30 % et de 50 % mentionnés dans cet article sont appréciés à l'échelle de ce collège. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>V. – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur

l'audience s'effectue lors du renouvellement des commissions paritaires d'établissement.

Toutefois, sont représentatives au niveau régional les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° et 2° du présent article et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés résultant de l'addition, au niveau de chaque circonscription d'élection de la chambre régionale d'agriculture, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires :

a) Aux commissions paritaires départementales ;

b) À la commission paritaire régionale ;

c) Et aux commissions paritaires des organismes interétablissements mentionnés à l'avant-dernier alinéa du III de l'article L. 514-2 ayant leur siège sur le territoire régional.

Au sein de chaque établissement du réseau, sont représentatives les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° et 2° du présent article et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux commissions paritaires de l'établissement concerné.

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

V bis (nouveau) – L'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime est complété par dix-sept alinéas ainsi rédigés :

« La convention ou les accords d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'établissement.

« La validité d'un accord d'établissement est subordonnée à sa signature par d'une part, l'employeur ou son représentant et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

plus de 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.

« Si cette condition n'est pas satisfaite et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages peuvent indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

« Si à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le pourcentage de 50 % mentionné au premier alinéa et que les conditions mentionnées à l'alinéa précédent sont toujours remplies, cette consultation est organisée.

« La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

« Participent à la consultation les salariés du ou des établissements couverts par l'accord et électeurs aux élections prévues aux articles L. 2314-2 et suivants du code du travail.

« L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

« Les conditions d'application de cette disposition seront identiques à

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

celles prévues par la partie réglementaire du code du travail.

« Les conventions ou accords régionaux sont négociés et conclus entre :

« – d’une part, le président de la chambre régionale ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau concernés par le champ de la convention ou de l’accord ;

« – d’autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional ou dans l’ensemble des établissements du réseau concernés par le champ de la convention ou de l’accord.

« La validité d’un accord au niveau régional est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l’audience, au moins 30 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants et à l’absence d’opposition d’une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

« Les conventions ou accords nationaux sont négociés et conclus entre :

« – d’une part, le président de l’Assemblée permanente des chambres d’agriculture ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau concernés par le champ de la convention ou de l’accord ;

« – d’autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

« La validité d’un accord national est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli,

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

VI. – Les dispositions du présent article s’appliquent ~~à la date d’entrée en vigueur de la présente loi~~ aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et aux accords mentionnés à l’article L. 2254-2 du code du travail.

Elles s’appliquent dans un délai d’un an à compter de la remise du rapport de la commission de refondation du code du travail prévue à l’article 2 de la présente loi et au plus tard le 1^{er} septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l’exception de ceux mentionnés à l’article L. 5125-1 du code du travail.

Article 11

aux élections prises en compte pour la mesure de l’audience, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d’organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l’absence d’opposition d’une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. »

Amendements AS880, AS124 et AS460

VI. – Les dispositions du présent article s’appliquent aux accords collectifs conclus à compter du 1^{er} janvier 2017 qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et aux accords mentionnés à l’article L. 2254-2 du code du travail.

Amendement AS1040

Dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant la mise en œuvre des dispositions du présent article aux accords collectifs mentionnés au premier alinéa du présent VI.

Ce rapport, établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d’employeurs représentatives et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, étudie notamment l’opportunité de la généralisation des dispositions du présent article à l’ensemble des accords collectifs, à l’exception de ceux mentionnés à l’article L. 5125-1 du code du travail.

Amendement AS919

Article 11

Dispositions en vigueur

Code du travail

Texte du projet de loi

I. – Le chapitre IV du titre V du livre II de la deuxième partie du code du travail est complété par un article ainsi rédigé :

« Art. L. 2254-2. – I. – Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

« L'accord mentionné au premier alinéa ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

« II. – Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord

Texte adopté par la Commission

I. – *(Alinéa sans modification)*

« Art. L. 2254-2. – *(Alinéa sans modification)*

« Lorsque l'employeur envisage d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un accord mentionné au premier alinéa, il transmet aux organisations syndicales de salariés toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés.

« L'accord mentionné au premier alinéa comporte un préambule indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi. Par dérogation au second alinéa de l'article L. 2222-3-3, l'absence de préambule entraîne la nullité de l'accord.

Amendement AS1005

(Alinéa sans modification)

« Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, cet accord peut être négocié par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-21-1 ou, à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article L. 2232-24.

Amendement AS1006

(Alinéa sans modification)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

mentionné au premier alinéa. Ce refus doit être écrit.

« Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement ~~ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.~~

« III. – L'accord mentionné au premier alinéa ~~prévoit les modalités selon lesquelles les organisations syndicales représentatives signataires et les institutions représentatives du personnel sont consultées sur les conséquences pour les salariés.~~

« Un expert comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35.

« Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et est prononcé selon les modalités de la procédure prévue aux articles L. 1233-11 à L. 1233-16 applicable au licenciement individuel pour motif économique.

Amendement AS1045

« III. – L'accord mentionné au premier alinéa du I précise :

« 1° Les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale ;

« 2° Les modalités d'information des salariés quant à son application et son suivi pendant toute sa durée.

Amendement AS939

« Afin d'assister dans la négociation les délégués syndicaux ou, à défaut, les élus ou les salariés mandatés mentionnés au dernier alinéa du I, un expert-comptable peut être mandaté :

« 1° Par le comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35 ;

« 2° Dans les entreprises ne disposant pas d'un comité d'entreprise :

« a) par les délégués syndicaux ;

« b) à défaut, par les représentants élus mandatés ;

« c) à défaut, par les salariés mandatés.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 2323-15.</i> – La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.</p>	<p>II. – L'article L. 2323-15 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p><u>« Le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur.</u></p>
	<p>« Un décret définit la rémunération mensuelle mentionnée au premier alinéa et les modalités par lesquelles les salariés sont informés et font connaître leur refus, le cas échéant, de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail. »</p>	<p>Amendement AS1007</p> <p>« Un décret définit la rémunération mensuelle mentionnée au premier alinéa <u>du I</u> et les modalités par lesquelles les salariés sont informés et font connaître leur refus, le cas échéant, de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail. »</p>
		<p>Amendement AS1005</p> <p><u>« IV (nouveau). – Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 2222-4, l'accord est conclu pour une durée déterminée. À défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. »</u></p>
		<p>Amendement AS922</p> <p>II. – <i>(Sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 2325-35.</i> – I. – Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :</p>	<p>« Cette consultation porte également, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de l'accord conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi mentionné à l'article L. 2254-2. »</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>1° En vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 ;</p> <p>1° <i>bis</i> En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-10 ;</p> <p>2° En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-15 ;</p> <p>3° Dans les conditions prévues à l'article L. 2323-34, relatif aux opérations de concentration ;</p> <p>4° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-50 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;</p> <p>5° Lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, prévue à l'article L. 1233-30, est mise en œuvre ;</p> <p>6° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-35 à L. 2323-44, relatifs aux offres publiques d'acquisition.</p>	<p>III. – Au II de l'article L. 2325-35 du même code, les mots : « et L. 1233-24-1 » sont remplacés par les mots : « , L. 2254-24 et L. 1233-24-1 ».</p>	<p>III. – Au II de l'article L. 2325-35 du même code, les mots : « et L. 1233-24-1 » sont remplacés par les mots : « , <u>L. 2254-2</u> et L. 1233-24-1 ».</p>
<p>II. – Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 5° du I.</p>	<p>Article 12</p>	<p>Article 12</p>
<p><i>Art. L. 2122-4.</i> – La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité</p>	<p>I. – La deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :</p> <p>1° L'article L. 2122-4 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>I. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>1° <i>(Alinéa sans modification)</i></p>

Amendement AS795

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.</p>	<p>« Lorsque le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ de l'accord est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements au cours du cycle précédant le cycle en cours.</p>	<p>« Lorsque le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ de l'accord est identique à celui d'un accord <u>de groupe</u> conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements au cours du cycle précédant le cycle en cours.</p>
	<p>« Dans le cas contraire, la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections ayant eu lieu dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord. » ;</p>	<p style="text-align: right;">Amendement AS837</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
	<p>2° L'article L. 2232-32 est ainsi modifié :</p>	<p>2° <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
	<p>a) Avant le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>a) <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
	<p>« Les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord sont informés <u>informées</u> préalablement à l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre. » ;</p>	<p>« Les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord sont <u>informées</u> préalablement à l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre. » ;</p>
<p>Art. L. 2232-32. – Pour la négociation en cause, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et signer la convention ou l'accord de groupe.</p>	<p>b) Au second alinéa, après les mots : « les organisations syndicales de salariés représentatives », sont insérés les mots : « à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements comprises dans le périmètre de cet accord » ;</p>	<p style="text-align: right;">Amendement AS796</p> <p>b) <i>(Sans modification)</i></p>
	<p>3° L'article L. 2232-33 est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>3° <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p>Art. L. 2232-33. – La convention</p>	<p>« Art. L. 2232-33. – L'ensemble</p>	<p>« Art. L. 2232-33. – <i>(Alinéa sans</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>ou l'accord de groupe emporte les mêmes effets que la convention ou l'accord d'entreprise.</p>	<p>des négociations prévues par les dispositions du présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations prévues par la présente section. » ;</p>	<p><i>modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 2232-34.</i> – La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans le même périmètre la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.</p>	<p>4° L'article L. 2232-34 est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p><u>« À défaut d'accord, le fait d'avoir engagé des négociations au niveau du groupe ne dispense pas les entreprises appartenant à ce groupe des négociations obligatoires prévues au chapitre II du titre IV du présent livre. »</u></p>
<p>L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.</p>	<p>« <i>Art. L. 2232-34.</i> – La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est appréciée conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13. Les pourcentages de 30 % et de 50 % mentionnés à ces articles sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements comprises dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre. » ;</p>	<p>Amendement AS923</p>
<p><i>Art. L. 2232-35.</i> – La convention ou l'accord de groupe ne peut comporter des dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu de conventions de branche ou d'accords professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces conventions de branche</p>	<p>5° L'article L. 2232-35 est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>4° (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>« <i>Art. L. 2232-35.</i> – Les accords conclus en application de la présente section sont soumis aux conditions de forme, de notification, de dépôt et de publicité prévues aux sections 2 et 3 du chapitre Ier du présent titre.</p>	<p>5° (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur

ou accords professionnels.

Texte du projet de loi

6° Après la section 4 du chapitre II du titre III du livre II du même code, il est inséré une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5
« Accords interentreprises

« *Art. L. 2232-36.* – Un accord peut être négocié et conclu au niveau de plusieurs entreprises entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées.

« *Art. L. 2232-37.* – La représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de cet accord est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections préalables à l'ouverture de la première réunion de négociation.

« *Art. L. 2232-38.* – La validité d'un accord interentreprises est appréciée conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13. Les pourcentages de 30 % et de 50 % mentionnés à ces articles sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre.

« *Art. L. 2232-39.* – Les accords conclus en application de la présente section sont soumis aux conditions de forme, de notification, de dépôt et de publicité prévues aux sections 2 et 3 du chapitre Ier du présent titre. » ;

7° Après le chapitre III du titre V du livre II, il est créé un chapitre III *bis* ainsi rédigé :

« Chapitre III *bis*
« Rapports entre accords de

Texte adopté par la Commission

6° (*Sans modification*)

7° (*Alinéa sans modification*)

« Rapports entre les accords de

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

groupe, accords d'entreprise
et accords d'établissement

groupe, les accords interentreprises, les
accords d'entreprise et les accords
d'établissement

Amendement AS924

« Art. L. 2253-5. – Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

« Art. L. 2253-5. – (*Sans modification*)

« Art. L. 2253-6. – Lorsqu'un accord conclu au niveau de l'entreprise le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord. »

« Art. L. 2253-7 (nouveau). – Lorsqu'un accord conclu au niveau de plusieurs entreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord. »

Amendement AS924

Article 13

I. – Après l'article L. 2232-5 du code du travail, il est inséré un article L. 2232-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-5-1. – La négociation de branche ~~visé à définir~~ des garanties s'appliquant aux salariés employés par les entreprises d'un même secteur, d'un même métier ou d'une même forme d'activité et à réguler la concurrence entre les entreprises de ce ~~champ~~ »

Article 13

I. – (*Alinéa sans modification*)

« Art. L. 2232-5-1. – La négociation de branche défini des garanties s'appliquant aux salariés employés par les entreprises d'un même secteur, d'un même métier ou d'une même forme d'activité et à réguler la concurrence entre les entreprises de la branche. »

Amendements AS925 et AS926

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 2232-9.</i> – Les conventions de branche et les accords professionnels instituent des commissions paritaires d'interprétation.</p>	<p>II. – L'article L. 2232-9 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>II. – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>1° Après les mots : « des commissions paritaires » sont insérés les mots : « permanentes de négociation et » et l'alinéa est complété par les mots : « qui représentent la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics » ;</p>	<p>1° (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>2° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>« La commission paritaire est réunie en vue des négociations mentionnées au chapitre premier du titre quatrième du présent livre au moins une fois par an. Elle définit son agenda social dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle transmet à la commission nationale de la négociation collective. Elle peut exercer les missions de l'observatoire de branche mentionné à l'article L. 2232-10 et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ».</p>	<p>« La commission paritaire est réunie en vue des négociations mentionnées au chapitre premier du titre quatrième du présent livre au moins une fois par an. Elle définit son <u>calendrier de négociations</u> dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle transmet à la commission nationale de la négociation collective. Elle peut exercer les missions de l'observatoire <u>paritaire</u> mentionné à l'article L. 2232-10 et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ».</p>
		<p>Amendements AS927 et AS813</p>
<p><i>Art. L. 2261-19.</i> – Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire.</p>		<p><u>II bis (nouveau).</u> – À la fin du premier alinéa de l'article L. 2261-19, les mots : « en commission paritaire » sont remplacés par les mots : « au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9 ».</p>
<p>Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.</p>		<p>Amendement AS928</p>
<p>Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, ne doivent pas avoir fait l'objet de l'opposition, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8, d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré dont</p>		

Dispositions en vigueur

les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau.

Afin de permettre le calcul du taux prévu au troisième alinéa du présent article, lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, les salariés employés par ses entreprises adhérentes sont répartis entre ces organisations selon le même taux que celui retenu pour effectuer la répartition prévue au dernier alinéa de l'article L. 2152-4.

Cette répartition figure dans la déclaration de candidature mentionnée à l'article L. 2152-5.

Le nombre de salariés employés par les entreprises adhérentes est attesté par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation mentionnée au troisième alinéa du présent article, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

Art. L. 2261-32. – I. – Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs et dont l'activité conventionnelle présente, sur les cinq années précédentes, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard des obligations et de la faculté de négocier de celle-ci, le ministre chargé du travail peut pour ce motif, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective et sauf avis contraire de sa part adopté à la majorité de ses membres, élargir à cette branche la convention collective déjà étendue d'une autre branche présentant des conditions sociales et économiques analogues. Lorsque l'élargissement d'une convention a ainsi été prononcé, le ministre chargé du travail peut rendre obligatoires ses avenants ou annexes

Texte du projet de loi

~~III. – Au premier alinéa du I de l'article L. 2261-32 du code du travail, après les mots : « moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs » sont insérés les mots : « ou en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission prévue à l'article L. 2232-9 ».~~

Texte adopté par la Commission

III. – **Supprimé**

Amendement AS929

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

ultérieurs, eux-mêmes déjà étendus.

Dans la situation mentionnée au premier alinéa et pour le même motif, le ministre chargé du travail peut, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, notifier aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives et aux organisations de salariés représentatives le constat de cette situation et les informer de son intention de fusionner le champ de la convention collective concernée avec celui d'une autre branche présentant des conditions économiques et sociales analogues dans l'hypothèse où cette situation subsisterait à l'expiration d'un délai qu'il fixe et qui ne saurait être inférieur à un an. Si tel est le cas à l'expiration de ce délai, le ministre peut prononcer la fusion des champs et inviter les partenaires sociaux des branches concernées à négocier, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et sauf opposition écrite et motivée de la majorité de ses membres.

II. – Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs et dont les caractéristiques, eu égard notamment à sa taille limitée et à la faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation, ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négocier qui lui sont assignées, le ministre chargé du travail peut refuser pour ce motif d'étendre la convention collective, ses avenants ou annexes, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.

III. – Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle d'employeurs représentative et dont l'activité conventionnelle présente, depuis la dernière mesure d'audience quadriennale, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>accords au regard de ses obligations ou facultés de négocier, le ministre chargé du travail peut, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2152-6, ainsi que la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2122-11.</p>		
<p>IV. – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article.</p>		
<p>Titre VI Application des conventions et accords collectifs Chapitre I^{er} Rapports entre conventions ou accords et lois et règlements</p>	<p>Article 14</p> <p>I. – Le chapitre I^{er} du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>Article 14</p> <p>I. – (Alinéa sans modification)</p>
<p>Art. L. 2261-32. – I. – Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs et dont l'activité conventionnelle présente, sur les cinq années précédentes, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard des obligations et de la faculté de négocier de celle-ci, le ministre chargé du travail peut pour ce motif, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective et sauf avis contraire de sa part adopté à la majorité de ses membres, élargir à cette branche la convention collective déjà étendue d'une autre branche présentant des conditions sociales et économiques analogues. Lorsque l'élargissement d'une convention a ainsi été prononcé, le ministre chargé du travail peut rendre obligatoires ses avenants ou annexes</p>	<p>1° L'article L. 2261-32 est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 2261-32. – I. – Dans une branche caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés, ou dont l'activité conventionnelle est caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords, ou dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local, ou dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion de son champ conventionnel avec celui d'une branche de rattachement, présentant des conditions sociales et économiques analogues.</p>	<p>1° (Alinéa sans modification)</p> <p>« Art. L. 2261-32. – I. – <u>Le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement, présentant des conditions sociales et économiques analogues, lorsque :</u></p>

Dispositions en vigueur

ultérieurs, eux-mêmes déjà étendus.

Dans la situation mentionnée au premier alinéa et pour le même motif, le ministre chargé du travail peut, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, notifier aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives et aux organisations de salariés représentatives le constat de cette situation et les informer de son intention de fusionner le champ de la convention collective concernée avec celui d'une autre branche présentant des conditions économiques et sociales analogues dans l'hypothèse où cette situation subsisterait à l'expiration d'un délai qu'il fixe et qui ne saurait être inférieur à un an. Si tel est le cas à l'expiration de ce délai, le ministre peut prononcer la fusion des champs et inviter les partenaires sociaux des branches concernées à négocier, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et sauf opposition écrite et motivée de la majorité de ses membres.

Texte du projet de loi

« Cette procédure peut également être engagée pour fusionner ~~deux ou~~ plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ ~~conventionnel~~.

« Un avis publié au Journal officiel de la République française invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître dans un délai déterminé par décret leurs observations ~~concernant~~ ce projet de

Texte adopté par la Commission

« 1° La branche est caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés ;

« 2° La branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;

« 3° Le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;

« 4° Lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs. »

« 5° En l'absence de mise en place ou de réunion de la commission prévue à l'article L. 2232-9.

Amendement AS930 (Rect)

« Cette procédure peut également être engagée pour fusionner plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives.

Amendement AS931

« Un avis publié au Journal officiel de la République française invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître dans un délai déterminé par décret leurs observations sur ce projet de fusion.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p>II. – Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs et dont les caractéristiques, eu égard notamment à sa taille limitée et à la faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation, ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négocier qui lui sont assignées, le ministre chargé du travail peut refuser pour ce motif d'étendre la convention collective, ses avenants ou annexes, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.</p>	<p>fusion.</p> <p>« Le ministre chargé du travail procède à la fusion après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective.</p> <p>« En cas de proposition écrite et motivée de branche de rattachement alternative émanant soit de deux organisations professionnelles d'employeurs soit de deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission, le ministre la consulte à nouveau dans un délai et selon des modalités fixées par décret.</p> <p>« Au vu du nouvel avis émis par la commission, le ministre peut prononcer la fusion.</p> <p>« II. – Le ministre chargé du travail peut, après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective, prononcer l'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention collective afin qu'il intègre un secteur territorial ou professionnel non couvert par une convention collective.</p> <p>« Un avis publié au <i>Journal officiel</i> de la République française invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître dans un délai déterminé par décret leurs observations concernant ce projet d'élargissement du champ.</p>	<p>—</p> <p>Amendement AS814</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« Lorsque deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission proposent une autre branche de rattachement, par demande écrite et motivée, le ministre consulte à nouveau la commission dans un délai et selon des modalités fixées par décret.</p> <p>Amendement AS932</p> <p>« <u>Une fois le</u> nouvel avis <u>rendu</u> par la commission, le ministre peut prononcer la fusion.</p> <p>Amendement AS815</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« Un avis publié au <i>Journal officiel</i> de la République française invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître dans un délai déterminé par décret leurs observations <u>sur</u> ce projet d'élargissement du champ <u>d'application</u>.</p> <p>Amendement AS816 (Rect)</p> <p>« <u>Lorsque deux organisations</u></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>III. – Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle d'employeurs représentative et dont l'activité conventionnelle présente, depuis la dernière mesure d'audience quadriennale, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard de ses obligations ou facultés de négocier, le ministre chargé du travail peut, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2152-6, ainsi que la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2122-11.</p>	<p>motivée de projet d'élargissement de champ alternatif émanant soit de deux organisations professionnelles d'employeurs soit de deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission, le ministre la consulte à nouveau dans un délai et selon des modalités fixées par décret.</p>	<p><u>professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission proposent un projet d'élargissement du champ alternatif, par demande écrite et motivée, le ministre consulte à nouveau la commission dans un délai et selon des modalités fixées par décret.</u></p>
<p>IV. – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article.</p>	<p>« Au vu du nouvel avis émis par la commission, le ministre peut prononcer l'élargissement du champ de la convention collective concernée.</p>	<p>Amendements AS932 et AS816 (Rect)</p> <p>« <u>Une fois le nouvel avis rendu</u> par la commission, le ministre peut prononcer l'élargissement du champ de la convention collective concernée.</p>
	<p>« III. – Pour les branches mentionnées au I, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, refuser d'étendre la convention collective, ses avenants ou annexes, après avis de la commission nationale de la négociation collective.</p>	<p>Amendement AS815</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
	<p>« IV. – Pour les branches mentionnées au I, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles mentionnée à l'article L. 2152-6, ainsi que la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur

—

Texte du projet de loi

—

Texte adopté par la Commission

—

L. 2122-11.

« V. – Sauf dispositions contraires, un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article. » ;

2° Après l'article L. 2261-32, il est inséré un article L. 2261-33 ainsi rédigé :

« Art. L. 2261-33. – En cas de fusion ~~de~~ champs de conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables antérieurement à la fusion ou au regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des dispositions communes, dans un délai d'au plus cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut ~~couvrir~~ plusieurs conventions collectives.

« Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné à l'alinéa précédent.

« À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent. » ;

3° La section 8 est complétée par un article L. 2261-34 ainsi rédigé :

« Art. L. 2261-34. – Jusqu'à la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs qui suit la fusion de champs conventionnels prononcée en

(Alinéa sans modification)

2° (Alinéa sans modification)

« Art. L. 2261-33. – En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables antérieurement à la fusion ou au regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des dispositions communes, dans un délai d'au plus cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut être couverte par plusieurs conventions collectives.

Amendements AS817 et AS933

(Alinéa sans modification)

« À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent. » ;

Amendement AS818

3° (Alinéa sans modification)

« Art. L. 2261-34. – Jusqu'à la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs qui suit la fusion de champs conventionnels prononcée en

Section 8
Restructuration des branches
professionnelles

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

application de l'article L. 2261-32 ou de la conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions préexistantes, sont admises à négocier les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement.

« La même règle s'applique aux organisations syndicales de salariés.

« Les pourcentages mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2261-19 et à l'article L. 2232-6 sont appréciés au niveau de la branche issue de la fusion ou du regroupement. »

II. – Dans les trois mois suivant la publication de la présente loi :

1° Les organisations ~~syndicales~~ d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel engagent une négociation sur la méthode permettant d'aboutir dans un délai de trois ans à compter de la publication de la présente loi à un paysage conventionnel restructuré autour d'environ deux-cent branches professionnelles ;

2° Les organisations liées par une convention de branche engagent des négociations en vue d'opérer les rapprochements permettant d'aboutir à ce paysage conventionnel restructuré.

III. – Le ministre chargé du travail engage au 31 décembre 2016 la fusion des branches dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local et des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des quinze années précédant la publication de la présente loi.

IV. – À l'issue d'un délai de trois

application du I de l'article L. 2261-32 ou de la conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions préexistantes, sont admises à négocier les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement.

Amendement AS819

(Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

II. – *(Alinéa sans modification)*

1° Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel engagent une négociation sur la méthode permettant d'aboutir dans un délai de trois ans à compter de la publication de la présente loi à un paysage conventionnel restructuré autour d'environ deux-cent branches professionnelles ;

Amendement AS820

2°(Sans modification)

III. – Le ministre chargé du travail engage au plus tard le 31 décembre 2016 la fusion des branches dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local et des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des quinze années précédant la publication de la présente loi.

Amendement AS934

IV. – À l'expiration d'un délai de

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Code général des collectivités territoriales</p> <p>Première partie Dispositions générales LIVRE III Biens des collectivités territoriales, de leurs établissements et de leurs groupements Titre I^{er} Régime général Chapitre unique Section 4 Dispositions diverses</p>	<p>ans suivant la publication de la présente loi, le ministre chargé du travail engage la fusion des branches comptant moins de cinq mille effectifs salariés et des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des deux années précédentes.</p> <p>V. – Pendant trois ans à compter de la publication de la présente loi, le ministre chargé du travail ne peut procéder à la fusion prévue au I de l'article L. 2261-32 du code du travail dans sa rédaction résultant du présent article en cas d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective.</p> <p>Les dispositions du précédent alinéa ne sont pas applicables lorsque la fusion concerne une branche dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local ou une branche n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des quinze années précédant la publication de la présente loi.</p> <p>CHAPITRE III Des acteurs du dialogue social renforcés</p> <p>Article 15</p> <p>I. – La section 4 du chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre III de la première partie du code général des collectivités territoriales est complétée par un article L. 1311-18 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 1311-18. – Les collectivités territoriales ou leurs groupements peuvent mettre à</p>	<p>trois ans suivant la publication de la présente loi, le ministre chargé du travail engage la fusion des branches comptant moins de cinq mille effectifs salariés et des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des <u>sept</u> années <u>précédant la promulgation de la présente loi</u>.</p> <p>Amendements AS935 et AS980</p> <p>V. – (<i>Sans modification</i>)</p> <p>Les dispositions du précédent alinéa ne sont pas applicables lorsque la fusion concerne <u>des branches mentionnées au III</u> une branche dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local ou une branche n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des quinze années précédant la publication de la présente loi.</p> <p>Amendement AS821</p> <p>CHAPITRE III Des acteurs du dialogue social renforcés</p> <p>Article 15</p> <p>I. – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« Art. L. 1311-18. – Les collectivités territoriales ou leurs groupements peuvent mettre <u>des locaux</u> à</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

disposition des ~~syndicats des locaux~~, lorsque ces ~~derniers~~ en font la demande.

la disposition des organisations syndicales, lorsque ces dernières en font la demande.

Amendement AS822

« Le maire, le président du conseil départemental et le président du conseil régional, le président d'un établissement public ~~rattaché à une collectivité territoriale~~ ou regroupant ~~ees~~ collectivités ou le président d'un syndicat mixte détermine les conditions dans lesquelles ces locaux peuvent être utilisés compte tenu des nécessités de l'administration des propriétés de la collectivité, du fonctionnement des services et du maintien de l'ordre public.

« Le maire, le président du conseil départemental et le président du conseil régional, le président d'un établissement public local ou regroupant des collectivités territoriales ou le président d'un syndicat mixte détermine les conditions dans lesquelles ces locaux peuvent être utilisés compte tenu des nécessités de l'administration des propriétés de la collectivité ou de l'établissement, du fonctionnement des services et du maintien de l'ordre public.

Amendements AS823 et AS824

(Alinéa sans modification)

« Le conseil municipal, le conseil départemental, le conseil régional, le conseil d'administration de l'établissement ou du syndicat mixte fixe, en tant que de besoin, la contribution due à raison de cette utilisation.

« La mise à disposition mentionnée au premier alinéa peut faire l'objet d'une convention entre la collectivité ou l'établissement et l'organisation syndicale bénéficiaire.

Amendement AS825

« Lorsque des locaux ont été mis à disposition d'~~un syndicat~~ pendant une durée d'au moins cinq ans, la décision de la collectivité de lui en retirer le bénéfice sans lui proposer un autre local lui permettant de continuer à assurer ses missions lui ouvre le droit à une indemnité spécifique, sauf stipulation contraire de la convention prévue au quatrième alinéa. »

« Lorsque des locaux ont été mis à disposition d'une organisation syndicale pendant une durée d'au moins cinq ans, la décision de la collectivité ou de l'établissement de lui en retirer le bénéfice sans lui proposer un autre local lui permettant de continuer à assurer ses missions lui ouvre le droit à une indemnité spécifique, sauf stipulation contraire de la convention prévue au quatrième alinéa. »

Amendements AS826 et AS827

II. – *(Alinéa sans modification)*

II. – L'article L. 2144-3 du même code est ainsi modifié :

1° *(Alinéa sans modification)*

1° Au premier alinéa, le mot : « syndicats » est supprimé ;

Art. L. 2144-3. – Des locaux communaux peuvent être utilisés par les

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>associations, syndicats ou partis politiques qui en font la demande.</p>	<p>2° L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>2° (Alinéa sans modification)</p>
<p>Le maire détermine les conditions dans lesquelles ces locaux peuvent être utilisés, compte tenu des nécessités de l'administration des propriétés communales, du fonctionnement des services et du maintien de l'ordre public.</p>	<p>« Les locaux communaux peuvent également être mis à la disposition des syndicats dans les conditions prévues à l'article L. 1311-18. »</p>	<p>« Les locaux communaux peuvent également être mis à la disposition des <u>organisations syndicales</u> dans les conditions prévues à l'article L. 1311-18. »</p>
<p>Le conseil municipal fixe, en tant que de besoin, la contribution due à raison de cette utilisation.</p>	<p>III. – Les dispositions du I du présent article s'appliquent y compris aux locaux mis à disposition antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.</p>	<p>III. – Les dispositions du I du présent article <u>sont applicables</u> aux locaux mis à disposition <u>d'organisations syndicales</u> avant la publication de la présente loi.</p>
<p>Code du travail</p>	<p>Article 16</p>	<p>Article 16</p>
<p>Deuxième partie Les relations collectives de travail Livre I^{er} Les syndicats professionnels Titre IV Exercice du droit syndical Chapitre III Délégué syndical Section 2 Mandat</p>	<p>La sous-section 1 de la section 2 du chapitre III du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :</p>	<p>(Sans modification)</p>
<p>Art. L. 2143-13. – Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.</p>	<p>1° L'article L. 2143-13 est ainsi modifié :</p>	
<p>Ce temps est au moins égal à :</p>	<p>a) Au 1°, le nombre : « dix » est remplacé par le nombre : « douze » ;</p>	
<p>1° Dix heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>2° Quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à quatre cent quatre-vingt-dix-neuf salariés ;</p>	<p>b) Au 2°, le nombre : « quinze » est remplacé par le nombre : « dix-huit » ;</p>	
<p>3° Vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins cinq cents salariés.</p>	<p>c) Au 3°, le nombre : « vingt » est remplacé par le nombre : « vingt-quatre » ;</p>	
<p>Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.</p>		
<p><i>Art. L. 2143-15.</i> – Le délégué syndical central prévu au premier alinéa de l'article L. 2143-5 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.</p>	<p>2° Au premier alinéa de l'article L. 2143-15, le nombre : « vingt » est remplacé par le nombre : « vingt-quatre » ;</p>	
<p>Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.</p>		
<p><i>Art. L. 2143-16.</i> – Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :</p>	<p>3° L'article L. 2143-16 est ainsi modifié :</p>	
<p>1° Dix heures par an dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés ;</p>	<p>a) Au 1°, le nombre : « dix » est remplacé par le nombre : « douze » ;</p>	
<p>2° Quinze heures par an dans celles d'au moins mille salariés.</p>	<p>b) Au 2°, le nombre : « quinze » est remplacé par le nombre : « dix-huit ».</p>	
<p>Quatrième partie Santé et sécurité au travail Livre VI Institutions et organismes de prévention Titre I^{er} Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail Chapitre IV Fonctionnement Section 4 Recours à un expert</p>	<p>Article 17</p> <p>I. – La section 4 du chapitre IV du titre I^{er} du livre VI de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifiée :</p> <p>1° L'article L. 4614-13 est modifié comme suit :</p>	<p>Article 17</p> <p>I. – (Alinéa sans modification)</p> <p>1° (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 4614-13.</i> – Les frais d’expertise sont à la charge de l’employeur.</p> <p>L’employeur qui entend contester la nécessité de l’expertise, la désignation de l’expert, le coût, l’étendue ou le délai de l’expertise, saisit le juge judiciaire. Toutefois, lorsque l’expert a été désigné sur le fondement de l’article L. 4614-12-1, toute contestation relative à l’expertise avant transmission de la demande de validation ou d’homologation prévue à l’article L. 1233-57-4 est adressée à l’autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l’article L. 1235-7-1.</p>	<p>a) Le premier alinéa est supprimé ;</p> <p>b) Au deuxième alinéa, les mots : « L’employeur qui entend contester la nécessité de l’expertise, la désignation de l’expert, le coût, l’étendue ou le délai de l’expertise, saisit le juge judiciaire. Toutefois, » sont supprimés ;</p> <p>c) Après le deuxième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Dans les autres cas, l’employeur qui entend contester la nécessité de l’expertise, la désignation de l’expert, l’étendue ou le délai de l’expertise saisit le juge judiciaire. Le juge statue en premier et dernier ressort dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l’exécution de la décision du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l’instance de coordination visée à l’article L. 4616-1, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés en application de l’article L. 4612-8, jusqu’à l’expiration du délai de pourvoi en cassation.</p> <p>« Les frais d’expertise sont à la charge de l’employeur. Toutefois, en cas d’annulation définitive par le juge de la décision du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l’instance de coordination, les sommes perçues par l’expert sont remboursées par ce dernier à</p>	<p>a) (<i>Sans modification</i>)</p> <p>b) (<i>Sans modification</i>)</p> <p>c) (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« Dans les autres cas, l’employeur qui entend contester la nécessité de l’expertise, la désignation de l’expert, <u>le coût prévisionnel de l’expertise tel qu’il ressort, le cas échéant, du devis,</u> l’étendue ou le délai de l’expertise saisit le juge judiciaire <u>dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l’instance de coordination mentionnée à l’article L. 4616-1.</u> Le juge statue en premier et dernier ressort dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l’exécution de la décision du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l’instance de coordination visée à l’article L. 4616-1, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés en application de l’article L. 4612-8, jusqu’à l’expiration du délai de pourvoi en cassation.</p> <p>Amendements AS937 et AS936</p> <p>« Les frais d’expertise sont à la charge de l’employeur. Toutefois, en cas d’annulation définitive par le juge de la décision du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l’instance de coordination, les sommes perçues par l’expert sont remboursées par ce dernier à l’employeur. Le comité</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.</p> <p>L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 4614-9.</p>	<p>l'employeur. Le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de les prendre en charge dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41. » ;</p> <p>2° Après l'article L. 4614-13, il est inséré un article L. 4614-13-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 4614-13-1. – L'employeur peut contester le coût de l'expertise devant le juge judiciaire. »</p> <p>II. – Après l'article L. 2325-41 du même code, il est inséré un article L. 2325-41-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2325-41-1. – Le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de prendre en charge, au titre de sa subvention de fonctionnement prévue à l'article L. 2325-43, les frais d'une expertise du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application du troisième alinéa de l'article L. 4614-13. »</p>	<p>d'entreprise peut, à tout moment, décider de les prendre en charge dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41-1. » ;</p> <p>Amendement AS830</p> <p>2° (Alinéa sans modification)</p> <p>« Art. L. 4614-13-1. – L'employeur peut contester le coût <u>final</u> de l'expertise devant le juge judiciaire, <u>dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût.</u> »</p> <p>Amendement AS938</p> <p>II. – (Sans modification)</p>
<p>Art. L. 2325-43. – L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.</p> <p>Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à</p>	<p>Article 18</p> <p>I. – L'article L. 2325-43 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>Article 18</p> <p>I. – (Alinéa sans modification)</p>

Dispositions en vigueur

0,2 % de la masse salariale brute.

Texte du projet de loi

« Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de ~~décliner~~ une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux ~~présents dans~~ l'entreprise.

« Cette somme et ses modalités d'utilisation sont ~~retracées~~ dans les comptes annuels du comité d'entreprise ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2325-46, et dans le rapport mentionné à l'article L. 2325-50. »

II. – Le titre I^{er} du livre II de la deuxième partie du même code est complété par un chapitre ainsi rédigé :

« Chapitre II

« Formation des acteurs de la négociation collective

« Art. L. 2212-1. – Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. Ces formations peuvent être suivies par des magistrats judiciaires et administratifs et des agents appartenant à d'autres ~~corps de fonctionnaires~~.

« Ces formations peuvent être en tout ou partie financées par les crédits du fonds prévu à l'article L. 2135-9.

« Les conditions d'application du présent article sont prévues par un décret en Conseil d'État.

« Art. L. 2212-2. – Des conventions ou des accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent

Texte adopté par la Commission

« Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise.

Amendements AS831 et AS832

« Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité d'entreprise ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2325-46, et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2325-50. »

Amendement AS833

II. – (*Alinéa sans modification*)

(*Alinéa sans modification*)

« Art. L. 2212-1. – Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. Ces formations peuvent être suivies par des magistrats judiciaires et administratifs et des agents appartenant à d'autres agents de la fonction publique.

Amendement AS834

(*Alinéa sans modification*)

(*Alinéa sans modification*)

« Art. L. 2212-2. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 2135-11.</i> – Le fonds paritaire contribue à financer les activités suivantes, qui constituent des missions d'intérêt général pour les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs concernées :</p>	<p>définir :</p> <p>« 1° Le contenu des formations communes prévues à l'article L. 2212-1 et les conditions dans lesquelles elles sont dispensées ;</p> <p>« 2° Les modalités de leur financement, pour couvrir les frais pédagogiques, les dépenses d'indemnisation et les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs. »</p>	<p>—</p>
<p>1° La conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement et dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, au moyen de la contribution mentionnée au 1° du I de l'article L. 2135-10 et, le cas échéant, des participations volontaires versées en application du 2° du même I ;</p>	<p>III. – Au quatrième alinéa de l'article L. 2135-11 du même code, les mots : « ainsi que » sont remplacés par</p>	<p>III. – Au quatrième alinéa de l'article L. 2135-11 du même code, les mots : « ainsi que » sont remplacés par le</p>
<p>2° La participation des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État, notamment par l'animation et la gestion d'organismes de recherche, la négociation, la consultation et la concertation, au moyen de la subvention mentionnée au 3° dudit I ;</p>		
<p>3° La formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents à une organisation syndicale de salariés amenés à intervenir en faveur des salariés, définie aux articles L. 2145-1 et L. 2145-2, notamment l'indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales ainsi que leur information au titre des</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>politiques mentionnées aux 1° et 2° du présent article, au moyen de la contribution prévue au 1° du I de l'article L. 2135-10 et de la subvention prévue au 3° du même I ;</p>	<p>le signe : « , » et après les mots : « mentionnées au 1° et 2° du présent article », sont insérés les mots : « , ainsi que les formations communes mentionnées à l'article L. 2212-2, ».</p>	<p>signe : « , » et après les mots : « mentionnées au 1° et 2° du présent article », sont insérés les mots : « , ainsi que les formations communes mentionnées à l'article <u>L. 2212-1</u>, ».</p>
<p>4° Toute autre mission d'intérêt général à l'appui de laquelle sont prévues d'autres ressources sur le fondement du 4° dudit I.</p>	<p>IV. – Le titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :</p>	<p style="text-align: center;">Amendement AS835</p> <p>IV. – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p style="text-align: center;">Deuxième partie Les relations collectives de travail Livre I^{er} Les syndicats professionnels Titre IV Exercice du droit syndical Chapitre V Formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales</p>	<p>1° À l'intitulé du chapitre V, avant le mot : « formation », sont insérés les mots : « Congés et » ;</p>	
<p><i>Art. L. 3142-7.</i> – Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.</p>	<p>2° Il est créé une section 1, qui comprend les articles L. 2145-1 à L. 2145-4 intitulée : « Formation économique, sociale et syndicale » ;</p>	
<p><i>Art. L. 3142-8.</i> – Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement.</p>	<p>3° Les articles L. 3142-7 à L. 3142-15 dans leur rédaction antérieure à la présente loi deviennent les articles L. 2145-5 à L. 2145-13 ;</p>	
<p>Si l'entreprise est couverte par un accord qui prévoit, en application du 1° de l'article L. 3142-14, la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du</p>	<p>4° Il est créé une section 2, qui comprend les articles L. 2145-5 à L. 2145-13 intitulée : « Congés de formation économique, sociale et syndicale ».</p>	

Dispositions en vigueur

salaire, la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.

La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévues au présent article lui est annexé.

L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué. A défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si l'accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai défini par décret en Conseil d'État.

En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en Conseil d'État.

Art. L. 3142-9. – La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

Art. L. 3142-10. – Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues à la présente sous-

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Dispositions en vigueur

section ainsi qu'aux articles L. 2325-44 et L. 4614-14 relatifs respectivement à la formation des membres du comité d'entreprise et à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe également, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés mentionnés au premier alinéa.

Art. L. 3142-11. – Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévues pour les salariés.

Les travailleurs involontairement privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.

Art. L.3142-12. – La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Art. L. 3142-13. – Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur est motivé.

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

Art. L. 3142-14. – Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :

1° Contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente sous-section, notamment en matière de rémunération ;

2° Préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;

3° Fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;

4° Définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent ;

5° Prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation.

Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

Art. L. 3142-15. – Les conditions d'application des dispositions relatives au congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, ainsi qu'au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret prévu par l'article L. 2233-1 sont déterminées par décret en Conseil d'État.

Dispositions en vigueur

Art. L. 1232-12. – L'employeur accorde au conseiller du salarié, sur la demande de ce dernier, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation. Ces autorisations sont délivrées dans la limite de deux semaines par période de trois ans suivant la publication de la liste des conseillers sur laquelle il est inscrit.

Les dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-12, L. 3142-14 et L. 3142-15, relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale, sont applicables à ces autorisations.

Art. L. 2145-1. – Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7.

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

Art. L. 2325-44. – Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 3142-13, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 3142-7. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 3142-7 et suivants.

Le financement de la formation économique est pris en charge par le

Texte du projet de loi

V. – Aux articles L. 1232-12, L. 2145-1, L. 2325-44 et L. 3341-3 du même code, la référence à l'article L. 3142-7 est remplacée par la référence à l'article L. 2145-5.

Texte adopté par la Commission

V. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

comité d'entreprise.

Art. L. 3341-3. – Le temps consacré à la formation économique, financière et juridique est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 3142-7 et suivants.

Les dépenses correspondantes des entreprises sont déductibles du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6331-1.

Art. L. 1232-12. – L'employeur accorde au conseiller du salarié, sur la demande de ce dernier, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation. Ces autorisations sont délivrées dans la limite de deux semaines par période de trois ans suivant la publication de la liste des conseillers sur laquelle il est inscrit.

Les dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-12, L. 3142-14 et L. 3142-15, relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale, sont applicables à ces autorisations.

Art. L. 1442-2. – Pour les besoins de leur formation prévue à l'article L. 1442-1, les employeurs accordent aux salariés de leur entreprise membres d'un conseil de prud'hommes des autorisations d'absence, qui peuvent être fractionnées, dans la limite de :

1° Cinq jours par mandat, au titre de la formation initiale ;

2° Six semaines par mandat, au titre de la formation continue.

Les dispositions de l'article L. 3142-12 sont applicables à ces autorisations.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont admises au titre de la participation des employeurs au

VI. – Aux articles L. 1232-12 et L. 1442-2 du même code, la référence à l'article L. 3142-12 est remplacée par la référence à l'article L. 2145-10.

VI. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur

financement de la formation professionnelle, dans les conditions prévues à l'article L. 6331-1.

Art. L. 2325-44. – Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 3142-13, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 3142-7. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 3142-7 et suivants.

Le financement de la formation économique est pris en charge par le comité d'entreprise.

Art. L. 3341-2. – Les administrateurs ou les membres du conseil de surveillance représentant les salariés actionnaires ou élus par les salariés bénéficient, dans les conditions et les limites prévues à l'article L. 3142-13, d'un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de cinq jours dispensé par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Art. L. 1232-12. – L'employeur accorde au conseiller du salarié, sur la demande de ce dernier, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation. Ces autorisations sont délivrées dans la limite de deux semaines par période de trois ans suivant la publication de la liste des conseillers sur laquelle il est inscrit.

Texte du projet de loi

VII. – Aux articles L. 2325-44 et L. 3341-2 du même code, la référence à l'article L. 3142-13 est remplacée par la référence à l'article L. 2145-11.

Texte adopté par la Commission

VII. – *(Sans modification)*

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Les dispositions des articles L. 3142-7 à L. 3142-12, L. 3142-14 et L. 3142-15, relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale, sont applicables à ces autorisations.</p>	<p>VIII. – À l'article L. 1232-12 du même code, la référence à l'article L. 3142-14 est remplacée par la référence à l'article L. 2145-12.</p>	<p>VIII. – <i>(Sans modification)</i></p>
<p>Deuxième partie Les relations collectives de travail Livres II La négociation collective – Les conventions et accords collectifs de travail</p>	<p>IX. – À l'article L. 1232-12 du même code, la référence à l'article L. 3142-15 est supprimée.</p>	<p>IX. – <i>(Sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 2151-1. – I. – La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :</i></p>	<p>Article 19 Le livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>Article 19</p>
<p>1° Le respect des valeurs républicaines ;</p>		<p>Supprimé</p>
<p>2° L'indépendance ;</p>		<p>Amendement AS539</p>
<p>3° La transparence financière ;</p>		
<p>4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;</p>		
<p>5° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;</p>		
<p>6° L'audience, qui se mesure en fonction du nombre d'entreprises volontairement adhérentes et, selon les niveaux de négociation, en application du 3° des articles L. 2152-1 ou L. 2152-4.</p>		
<p>II. – Pour l'application du présent titre, sont considérées comme des organisations professionnelles</p>	<p>1° Au septième alinéa de l'article L. 2151-1, après le mot : « adhérentes », sont insérés les mots : « et de leurs salariés soumis au régime français de sécurité sociale » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>d'employeurs les syndicats professionnels d'employeurs mentionnés à l'article L. 2131-1 et les associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.</p>	<p>2° L'article L. 2152-1 est ainsi modifié :</p>	
<p><i>Art. L. 2152-1.</i> – Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations professionnelles d'employeurs :</p>	<p>a) Au quatrième alinéa, après les mots : « l'ensemble des entreprises », sont insérés les mots : « , pondéré par leur nombre de salariés, » ;</p>	
<p>1° Qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 2151-1 ;</p>	<p>b) Après la première phrase du 3°, il est inséré une phrase ainsi rédigée :</p>	
<p>2° Qui disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;</p>	<p>« Pour la mesure de cette audience, le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de leurs salariés sont pris en compte respectivement à hauteur de 20 % et de 80 % . » ;</p>	
<p>3° Dont les entreprises et les organisations adhérentes à jour de leur cotisation représentent au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche satisfaisant aux critères mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 2151-1 et ayant fait la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5. Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations est attesté, pour chacune d'elles, par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.</p>	<p>c) Au 3°, les mots : « à ces organisations est attesté » sont remplacés par les mots : « à ces organisations, ainsi que le nombre de leurs salariés, sont attestés » ;</p>	
<p>Dans les branches couvrant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi que celles des coopératives d'utilisation de matériel agricole, le seuil fixé au 3° du présent article est apprécié au niveau national dans les secteurs d'activités concernés, et les entreprises et exploitations adhérentes sont celles relevant, l'année précédant la mesure de l'audience, du a du 3° de l'article L. 723-15 du code rural et de la pêche maritime. Dans ces branches, les associations d'employeurs constituées</p>	<p>d) Au dernier alinéa, après les mots : « de l'article L. 723-15 du code rural et de la pêche maritime », sont insérés les mots : « quel que soit le</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association et dont l'objet statutaire est la défense d'intérêts professionnels sont également assimilées aux organisations professionnelles d'employeurs mentionnées au II de l'article L. 2151-1 du présent code.</p>	<p>nombre d'heures effectuées par les salariés concernés » ;</p>	
<p><i>Art. L. 2152-4.</i> – Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations professionnelles d'employeurs :</p>	<p>3° L'article L. 2152-4 est ainsi modifié :</p>	
<p>1° Qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 2151-1 ;</p>		
<p>2° Dont les organisations adhérentes sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;</p>		
<p>3° Dont les entreprises et les organisations adhérentes à jour de leur cotisation représentent au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs satisfaisant aux critères mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 2151-1 et ayant fait la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5. Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations est attesté, pour chacune d'elles, par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.</p>	<p>a) Au 3°, après les mots : « l'ensemble des entreprises », sont insérés les mots : « , pondéré par leur nombre de salariés, » ;</p>	
	<p>b) Après la première phrase du 3°, il est inséré une phrase ainsi rédigée :</p>	
	<p>« Pour la mesure de cette audience, le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de leurs salariés sont pris en compte respectivement à hauteur de 20 % et de 80 %. » ;</p>	
<p>Lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle répartit entre ces organisations, pour permettre la mesure de l'audience prévue au présent article, ses entreprises adhérentes. Elle ne peut affecter à chacune de ces organisations une part d'entreprises inférieure à un pourcentage</p>	<p>c) Au 3°, les mots : « à ces organisations est attesté » sont remplacés par les mots : « à ces organisations, ainsi que le nombre de leurs salariés, sont attestés » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>fixé par décret, compris entre 10 % et 20 %. L'organisation professionnelle d'employeurs indique la répartition retenue dans la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5. Les entreprises adhérentes sont informées de cette répartition.</p>	<p>4° L'article L. 2261-19 est ainsi modifié :</p>	
<p><i>Art. L. 2261-16.</i> – Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire.</p>		
<p>Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.</p>		
<p>Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, ne doivent pas avoir fait l'objet de l'opposition, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8, d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau.</p>	<p>a) Au troisième alinéa, les mots : « dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau » sont remplacés par les mots : « dont l'audience calculée dans les conditions prévues respectivement aux articles L. 2152-1 et L. 2152-4 selon le niveau considéré est supérieure à 50 % » ;</p>	
<p>Afin de permettre le calcul du taux prévu au troisième alinéa du présent article, lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, les salariés employés par ses entreprises adhérentes sont répartis entre ces organisations selon le même taux que celui retenu pour effectuer la répartition prévue au dernier alinéa de l'article L. 2152-4.</p>	<p>b) Les quatrième à sixième alinéas sont supprimés.</p>	
<p>Cette répartition figure dans la</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>déclaration de candidature mentionnée à l'article L. 2152-5.</p>	Article 20	Article 20
<p>Le nombre de salariés employés par les entreprises adhérentes est attesté par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation mentionnée au troisième alinéa du présent article, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>Au 1° de l'article L. 2135-12 du code du travail, après les mots : « au niveau de la branche », sont insérés les mots : « ou, dans le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de l'ensemble des professions de ce secteur dont les statuts prévoient qu'elles ont vocation à en percevoir ces crédits ».</p>	<p>Au 1° de l'article L. 2135-12 du code du travail, après les mots : « au niveau de la branche », sont insérés les mots : « ou, dans le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de l'ensemble des professions de ce secteur dont les statuts prévoient qu'elles ont vocation à percevoir ces crédits ».</p>
<p><i>Art. L. 2135-12.</i> – Bénéficient des crédits du fonds paritaire au titre de l'exercice des missions mentionnées à l'article L. 2135-11 :</p>		
<p>1° Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, leurs organisations territoriales, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel ainsi que celles qui sont représentatives au niveau de la branche, au titre de l'exercice de la mission mentionnée au 1° du même article L. 2135-11 ;</p>		
<p>2° Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, les organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9 et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel mentionnées à l'article L. 2152-2, au titre de l'exercice de la mission mentionnée au 2° de l'article L. 2135-11 ;</p>		
<p>3° Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et celles</p>		

Amendement AS836

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9, au titre de l'exercice de la mission mentionnée au 3° de l'article L. 2135-11.</p>	<p style="text-align: center;">TITRE III SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE</p>	<p style="text-align: center;">TITRE III SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE</p>
<p style="text-align: center;">Code du travail</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE I^{ER} Mise en place du compte personnel d'activité</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE I^{ER} Mise en place du compte personnel d'activité</p>
<p style="text-align: center;">Cinquième partie L'emploi</p>	<p style="text-align: center;">Article 21</p>	<p style="text-align: center;">Article 21</p>
<p style="text-align: center;">Livres I^{er} Les dispositifs en faveur de l'emploi</p>	<p>I. – Le livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est complété par un titre V ainsi rédigé :</p>	<p>I. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
	<ul style="list-style-type: none">« Titre V« Compte personnel d'activité« Chapitre unique« Section 1« Dispositions générales	<ul style="list-style-type: none"><i>(Alinéa sans modification)</i><i>(Alinéa sans modification)</i><i>(Alinéa sans modification)</i><i>(Alinéa sans modification)</i><i>(Alinéa sans modification)</i>
	<p>« <i>Art. L. 5151-1.</i> – Le compte personnel d'activité a pour objectif, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel, en levant les freins à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-1. Il favorise l'engagement citoyen.</p>	<p>« <i>Art. L. 5151-1.</i> – Le compte personnel d'activité a pour <u>objectifs</u>, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel, en <u>supprimant les obstacles</u> à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-1. Il favorise l'engagement citoyen.</p>
	<p>« Le titulaire du compte personnel d'activité décide de l'utilisation de ses droits dans les conditions définies par le présent chapitre, le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie ainsi que le chapitre II du titre VI du livre I^{er} de la quatrième partie du présent code.</p>	<p style="text-align: center;">Amendements AS839 et AS838</p>
	<p>« Le titulaire du compte</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
		<p>« Le titulaire du compte personnel</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

personnel d'activité a droit à un accompagnement global destiné à l'aider à exercer ses droits ~~dans~~ la mise en œuvre de son projet professionnel. Il est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6.

« Art. L. 5151-2. – Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans ~~relevant de l'une ou l'autre~~ des situations suivantes :

« 1° Personne occupant un emploi ;

« 2° Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;

« 3° Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au *a* du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

« Par dérogation au premier alinéa, un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1.

« Le compte est fermé ~~lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.~~

« Art. L. 5151-3. – ~~Sauf disposition contraire,~~ les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

d'activité a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6.

Amendements AS202, AS841 et AS840

« Art. L. 5151-2. – Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans se trouvant dans l'une des situations suivantes :

Amendement AS842

« 1° (*Sans modification*)

« 2° (*Sans modification*)

« 3° (*Sans modification*)

« 4° (*nouveau*) Personne ayant fait valoir ses droits à la retraite.

Amendement AS885

(*Alinéa sans modification*)

« Le compte est fermé à la date du décès de la personne.

Amendement AS886

« Art. L. 5151-3. – Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

Amendement AS1008

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

« Art. L. 5151-4. – Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

« Art. L. 5151-5. – Le compte personnel d'activité est constitué ~~du compte personnel de formation et du compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte engagement citoyen.~~

« Art. L. 5151-6. – I. – Chaque titulaire d'un compte ~~a connaissance des~~ droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit. Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts et consignations, sans préjudice des dispositions de l'article L. 4162-11 ~~confiant la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés et au réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale.~~

« II. – Chaque titulaire d'un compte a également accès à une plateforme de services en ligne, qui :

« 1° Lui fournit une information sur ses droits sociaux ;

« Art. L. 5151-5. – Le compte personnel d'activité est constitué :

« 1° Du compte personnel de formation ;

« 2° Du compte personnel de prévention de la pénibilité ;

« 3° Du compte d'engagement citoyen.

Amendement AS887 (Rect)

« Il assure la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun des comptes le constituant.

Amendement AS1009

« Art. L. 5151-6. – I. – Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter ses droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit. Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts et consignations, sans préjudice des dispositions de l'article L. 4162-11. La Caisse des dépôts et consignations et la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés concluent une convention définissant les modalités d'articulation des différents comptes et de mobilisation par leur titulaire.

Amendements AS844, AS873 et AS1010

« II. – *(Alinéa sans modification)*

« 1° Lui fournit une information sur ses droits sociaux et la possibilité de les simuler ;

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Amendement AS888

« 2° Lui donne accès à un service de ~~conservation~~ de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique dans les conditions mentionnées par l'article L. 3243-2 ;

« 2° Lui donne accès à un service de consultation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique dans les conditions mentionnées par l'article L. 3243-2 ;

Amendement AS1011

« 3° Lui donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels.

« 3° (*Sans modification*)

« Le gestionnaire de la plateforme met en place des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services.

« III. – (*Sans modification*)

« III. – Un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, détermine les conditions dans lesquelles les données à caractère personnel afférentes au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité, ainsi que celles issues de la déclaration sociale nominative mentionnée à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, peuvent être utilisées pour fournir les services mentionnés aux I et II.

« Section 2
« Compte engagement citoyen

(*Alinéa sans modification*)
« Compte d'engagement citoyen

Amendement AS887 (Rect)

« Art. L. 5151-7. – Le compte engagement citoyen recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. ~~Dans les conditions définies par la présente section,~~ il permet d'acquérir :

« Art. L. 5151-7. – Le compte d'engagement citoyen recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. Il permet d'acquérir :

Amendements AS887 (Rect) et AS845

« 1° Des heures inscrites sur le compte personnel de formation à raison de l'exercice de ces activités ;

« 1° (*Sans modification*)

« 2° Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

« 2° (*Sans modification*)

« Art. L. 5151-8. – Les activités

« Art. L. 5151-8. – (*Sans*

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

bénévoles ou de volontariat sont recensées dans le cadre du traitement de données à caractère personnel mentionné au II de l'article L. 6323-8.

« Le titulaire du compte décide des activités qu'il souhaite y recenser.

« Art. L. 5151-9. – Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation sont les suivantes :

« 1° Le service civique mentionné à l'article L. 120-1 du code du service national ;

« 2° La réserve militaire mentionnée à l'article L. 4211-1 du code de la défense ;

« 3° La réserve communale de sécurité civile mentionnée à l'article L. 724-3 du code de la sécurité intérieure ;

« 4° La réserve sanitaire mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique ;

« 5° L'activité de maître d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6223-5 du présent code ;

« 6° Les activités de bénévolat associatif, lorsqu'elles comportent la participation à l'organe d'administration ou de direction d'une association ~~inscrite sur une liste définie par arrêté des ministres chargés de la vie associative et de la formation professionnelle, après avis du Haut Conseil de la vie associative, et dont les activités sont mentionnées au b du 1 de l'article 200 du code général des impôts.~~

« Un décret en Conseil d'État définit les modalités d'application du précédent alinéa.

« Art. L. 5151-10. – Un décret définit pour chacune des activités mentionnées à l'article L. 5151-9 la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites sur le compte personnel de formation.

modification)

« Art. L. 5151-9. – (Alinéa *sans modification)*)

« 1° (Alinéa *sans modification)*)

« 2° (Sans *modification)*)

« 3° (Alinéa *sans modification)*)

« 4° (Alinéa *sans modification)*)

« 5° (Alinéa *sans modification)*)

« 6° Les activités de bénévolat associatif, lorsqu'elles comportent la participation à l'organe d'administration ou de direction d'une association mentionnée au cinquième alinéa de l'article 6 de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association.

Amendement AS891

(Alinéa *sans modification)*)

« Art. L. 5151-10. – (Sans *modification)*)

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p><i>Art. L. 6323-1.</i> – Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d’au moins seize ans en emploi ou à la recherche d’un emploi ou accompagnée dans un projet d’orientation et d’insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d’aide par le travail mentionné au <i>a</i> du 5° du I de l’article L. 312-1 du code de l’action sociale et des familles.</p> <p>Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel de formation est ouvert dès l’âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d’apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l’article L. 6222-1.</p> <p>Le compte est fermé lorsque la</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>« <i>Art. L. 5151-11.</i> – La mobilisation des heures mentionnées à l’article L. 5151-10 est financée :</p> <p>« 1° Par l’État, pour les activités mentionnées au 1°, au 2°, au 5° et au 6° de l’article L. 5151-9 ;</p> <p>« 2° Par la commune, pour l’activité mentionnée au 3° du même article ;</p> <p>« 3° Par l’établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, mentionné à l’article L. 3135-1 du code de la santé publique, pour l’activité mentionnée au 4°.</p> <p>« <i>Art. L. 5151-12.</i> – L’employeur a la faculté d’accorder des jours de congés payés dédiés à l’exercice d’activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés sont retracés sur le compte engagement citoyen. »</p> <p>II. – Le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° L’article L. 6323-1 est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« <i>Art. L. 6323-1.</i> – Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l’article L. 5151-2. » ;</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>« <i>Art. L. 5151-11.</i> – (<i>Sans modification</i>)</p> <p>« <i>Art. L. 5151-12.</i> – L’employeur a la faculté d’accorder des jours de congés payés <u>consacrés</u> à l’exercice d’activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés sont <u>inscrits</u> sur le compte <u>d</u>’engagement citoyen. »</p> <p>Amendements AS887 (Rect), AS846 et AS847</p> <p>II. – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>1° (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.</p>	<p>2° L'article L. 6323-2 est ainsi modifié :</p>	<p>2° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 6323-2.</i> – Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.</p>	<p>a) Le mot : « ou » est remplacé par le signe : « , » ;</p>	
	<p>b) Après les mots : « d'un emploi », sont insérés les mots : « travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou conjoint collaborateur, » ;</p>	
<p><i>Art. L. 6323-4.</i> – II. – Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :</p>	<p>3° Le II de l'article L. 6323-4 est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>3° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>1° L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;</p>		
<p>2° Son titulaire lui-même ;</p>		
<p>3° Un organisme collecteur paritaire agréé ;</p>		
<p>4° Un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;</p>		
<p>5° L'organisme mentionné à l'article L. 4162-11, chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
6° L'État ;		
7° Les régions ;		
8° L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;		
9° L'institution mentionnée à l'article L. 5214-1.		
	« 10° Un fonds d'assurance formation de non-salariés défini à l'article L. 6332-9 du présent code ou à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime ;	
	« 11° Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;	
	« 12° Une commune ;	
	« 13° L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, mentionné à l'article L. 3135-1 du code de la santé publique. » ;	
	4° L'article L. 6323-6 est ainsi modifié :	4° (Alinéa sans modification)
	a) Le I est remplacé par les dispositions suivantes :	a) (Sans modification)
<i>Art. L. 6323-6. – I. –</i> Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.	« I. – Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement à cette acquisition, sont éligibles au compte personnel de formation. » ;	
	b) Le III est remplacé par les dispositions suivantes :	b) (Alinéa sans modification)
III. – L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.	« III. – Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :	« III. – (Alinéa sans modification)
	« 1° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 ;	« 1° (Sans modification)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

« 2° Les actions de formation permettant de ~~bénéficier de prestations~~ ~~de~~ bilan de compétences, pour les personnes n'ayant pas droit au congé de bilan de compétences mentionné à l'article L. 6322-42 ;

« 3° Les actions ~~de formation~~ dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises. » ;

5° L'article L. 6323-7 est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-7. – Le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante mentionné à l'article L. 122-2 du code de l'éducation se traduit, lorsque cette formation est dispensée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, par l'abondement du compte personnel de formation à hauteur du nombre d'heures nécessaires ~~à sa réalisation~~.

« Ces heures sont financées par la région au titre du droit d'accès à un premier niveau de qualification mentionné au deuxième alinéa du I de l'article L. 6121-2 du code du travail. Le cas échéant, l'abondement mentionné au premier alinéa vient en complément des droits déjà inscrits sur le compte personnel de formation pour atteindre le nombre d'heures nécessaires à la réalisation de la formation qualifiante.

« Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées sur le compte chaque année et du plafond de cent-cinquante heures du compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-11.

« Par dérogation à l'article L. 6323-6, les formations éligibles au titre du présent article sont celles inscrites au programme régional de formation professionnelle. » ;

« 2° « 2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences, pour les personnes n'ayant pas droit au congé de bilan de compétences mentionné à l'article L. 6322-42 ;

Amendement AS1001

« 3° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises. » ;

Amendement AS1002

5° (*Alinéa sans modification*)

« Art. L. 6323-7. – Le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante mentionné à l'article L. 122-2 du code de l'éducation se traduit, lorsque cette formation est dispensée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, par l'abondement du compte personnel de formation à hauteur du nombre d'heures nécessaires au suivi de cette formation.

Amendement AS848

(*Alinéa sans modification*)

(*Alinéa sans modification*)

(*Alinéa sans modification*)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

6° Après l'article L. 6323-11, il est inséré un article L. 6323-11-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-11-1. – Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante heures par an et le plafond est porté à quatre-cents heures. » ;

7° Le chapitre est complété par une section ainsi rédigée :

« Section 4
« Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et les professions non salariées, et leurs conjoints collaborateurs

« Sous-section 1
« Alimentation et abondement du compte

« Art. L. 6323-24. – La contribution prévue à l'article L. 6331-48 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime finance les heures de formation inscrites dans le compte personnel de formation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales, des professions non salariées, et de leurs conjoints collaborateurs.

6° (*Sans modification*)

6° bis (nouveau) À l'article L. 6323-12, les mots : « soutien familial » sont remplacés par les mots : « proche aidant » ;

Amendement AS849

6° ter (nouveau) À l'article L. 6323-15, après le mot « articles » est insérée la référence « L. 5151-9, ».

Amendement AS1012

7° (*Alinéa sans modification*)

(*Alinéa sans modification*)
« Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, et leurs conjoints collaborateurs

Amendement AS850

(*Alinéa sans modification*)

(*Alinéa sans modification*)

« Art. L. 6323-24. – La contribution prévue à l'article L. 6331-48 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime finance les heures de formation inscrites dans le compte personnel de formation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales ou des professions non salariées, et de leurs conjoints collaborateurs.

Amendement AS851

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

« Art. L. 6323-25. – Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires, selon les modalités définies par la présente sous-section.

« Art. L. 6323-25. – (*Sans modification*)

« Art. L. 6323-26. –
L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année d'exercice de l'activité jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

« Art. L. 6323-26. – (*Alinéa sans modification*)

« L'alimentation du compte est conditionnée à l'acquittement effectif de la contribution mentionnée ~~aux premier, deuxième et troisième alinéas de~~ l'article L. 6331-48 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime.

« L'alimentation du compte est subordonnée à l'acquittement effectif de la contribution mentionnée à l'article L. 6331-48 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime.

Amendements AS852 et AS853

« Lorsque le travailleur n'a pas versé cette contribution au titre d'une année entière, le nombre d'heures mentionné au premier alinéa est diminué au prorata de la contribution versée.

« Art. L. 6323-27. – La période d'absence du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou du conjoint collaborateur pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de ~~soutien familial~~ ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6323-26.

« Art. L. 6323-27. – La période d'absence du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou du conjoint collaborateur pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6323-26.

Amendement AS854

« Art. L. 6323-28. – Le compte personnel de formation peut être abondé en application de l'accord constitutif du fonds d'assurance formation de non-salariés mentionné à l'article L. 6332-9 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime. Il peut également être abondé

« Art. L. 6323-28. – (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

par les chambres de métiers et de l'artisanat de région et les chambres régionales de métiers et de l'artisanat mentionnées à l'article 5-1 du code de l'artisanat, grâce aux contributions à la formation professionnelle versées dans les conditions du c de l'article 1601 et du deuxième alinéa de l'article 1609 quater viciés B du code général des impôts.

« Art. L. 6323-29. – Les abondements supplémentaires mentionnés à l'article L. 6323-28 n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées sur le compte chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-26.

« Sous-section 2
« Formations éligibles et mobilisation du compte

« Art. L. 6323-30. – Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6.

« Le fonds d'assurance formation auquel adhère le titulaire du compte définit les autres formations éligibles au compte personnel de formation. Pour les artisans, les chambres régionales des métiers et de l'artisanat et les chambres de métiers de métiers et de l'artisanat de région peuvent définir les autres formations éligibles.

~~« L'organisme gestionnaire mentionné à l'article L. 6323-8 est destinataire de la liste des formations mentionnées au deuxième alinéa du présent article.~~

« Sous-section 3
« Prise en charge des frais de formation

« Art. L. 6323-31. – Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non

« Art. L. 6323-29. – (Sans modification)

(Alinéa sans modification)
(Alinéa sans modification)

« Art. L. 6323-30. – (Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

« La liste des formations mentionnées au deuxième alinéa du présent article est transmise à l'organisme gestionnaire mentionné au III de l'article L. 6323-8.

Amendement AS855

(Alinéa sans modification)

« Art. L. 6323-31. – (Sans modification)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

salariée, ou conjoint collaborateur qui mobilise son compte personnel de formation sont pris en charge, selon des modalités déterminées par décret, par le fonds d'assurance formation de non-salariés auquel il adhère ou la chambre régionale des métiers et de l'artisanat ou la chambre des métiers et de l'artisanat de région dont il relève. »

III. – Le troisième alinéa de l'article L. 6111-6 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Elle peut être proposée ~~en tout ou partie~~ à distance, dans des conditions définies par le cahier des charges. »

IV. – Les dispositions des I à III entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017, à l'exception des dispositions du 2^o et du 7^o du II, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 22

I. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin de :

1^o Mettre en œuvre ~~un compte personnel d'activité pour chaque agent public~~ ayant pour objet d'informer son titulaire ~~sur~~ ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre

III. – *(Alinéa sans modification)*

« Elle peut être proposée à distance, dans des conditions définies par le cahier des charges. »

Amendement AS1013

IV. – *(Sans modification)*

Article 21 bis (nouveau)

Une concertation est engagée avant le 1^{er} octobre 2016 sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le compte personnel d'activité avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.

Amendement AS1014

Article 22

I. – *(Alinéa sans modification)*

1^o Mettre en œuvre, pour chaque agent public, un compte personnel d'activité ayant pour objet d'informer son titulaire de ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
—	l'utilisation des droits qui y sont inscrits ;	l'utilisation des droits qui y sont inscrits ;
	2° Définir les conditions d'utilisation et les modalités de gestion de ce compte ;	Amendements AS856 et AS857 2° (<i>Sans modification</i>)
	3° Définir les règles de portabilité des droits mentionnés au 1° lorsqu'un agent public change d'employeur, y compris lorsqu'il change de statut, et des droits inscrits sur le compte personnel d'activité régi par le titre V du livre I ^{er} de la cinquième partie du code du travail lorsque son titulaire acquiert la qualité d'agent public ;	3° (<i>Sans modification</i>)
	4° Renforcer les garanties en matière de formation des agents publics, notamment les droits et congés y afférents ;	4° (<i>Sans modification</i>)
	5° Renforcer les garanties applicables aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique, améliorer les droits et congés pour raisons de santé ainsi que le régime des accidents de service et des maladies professionnelles applicables aux agents publics ;	5° (<i>Sans modification</i>)
	6° Adapter aux agents publics la plateforme de services en ligne mentionnée au II de l'article L. 5151-6 du code du travail et à laquelle a accès chaque titulaire d'un compte personnel d'activité.	6° Adapter aux agents publics la plateforme de services en ligne mentionnée au II de l'article L. 5151-6 du code du travail. Amendement AS1003
	II. – L'ordonnance prévue au I est prise dans un délai de neuf mois suivant la publication de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de l'ordonnance.	II. – (<i>Sans modification</i>)
	Article 23	Article 23
	I. – Le code du travail est ainsi modifié :	I. – (<i>Alinéa sans modification</i>)
Cinquième partie L'emploi Livre I ^{er}	1° La section 3 du chapitre 1 ^{er} du titre III du livre I ^{er} de la cinquième partie est intitulée : « Droit à l'accompagnement des jeunes vers	1° (<i>Sans modification</i>)
Les dispositifs en faveur des politiques		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>de l'emploi Titre III Aides à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi Chapitre I^{er} Accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi Section 3 Accompagnement des jeunes vers l'emploi</p> <p>Sous-section 1 Droit à l'accompagnement Sous-section 2 Contrat d'insertion dans la vie sociale</p>	<p>l'autonomie et l'emploi » ;</p> <p>2° La subdivision en deux sous-sections de la section 3 du chapitre I^{er} du titre III du livre I^{er} de la cinquième partie est supprimée ;</p>	<p>2° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 5131-3.</i> – Tout jeune de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle a droit à un accompagnement, organisé par l'État, ayant pour but l'accès à la vie professionnelle.</p>	<p>3° À l'article L. 5131-3, après les mots : « un accompagnement », sont insérés les mots : « vers l'autonomie et l'emploi », et les mots : « ayant pour but l'accès à la vie professionnelle » sont supprimés ;</p>	<p>3° À l'article L. 5131-3, après les mots : « un accompagnement », sont insérés les mots : « vers <u>l'emploi et l'autonomie</u> », et les mots : « ayant pour but l'accès à la vie professionnelle » sont supprimés ;</p>
<p><i>Art. L. 5131-4.</i> – Tout jeune de seize à vingt-cinq ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle bénéficie à sa demande d'un accompagnement personnalisé sous la forme d'un contrat d'insertion dans la vie sociale conclu avec l'État.</p>	<p>4° L'article L. 5131-4 est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« <i>Art. L. 5131-4.</i> – L'accompagnement mentionné à l'article L. 5131-3 peut prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'État, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic. » ;</p>	<p>Amendement AS858</p> <p>4° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 5131-5.</i> – Le titulaire d'un contrat d'insertion dans la vie sociale est affilié au régime général de sécurité sociale dans les conditions prévues aux articles L. 6342-1 et L. 6342-3, pour les périodes pendant lesquelles il n'est pas affilié à un autre titre à un régime de sécurité sociale.</p>	<p>5° L'article L. 5131-5 est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« <i>Art. L. 5131-5.</i> – Afin de favoriser son insertion professionnelle, le jeune qui s'engage dans un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie peut bénéficier d'une allocation versée par l'État et modulable en fonction de la situation de l'intéressé.</p> <p>« Cette allocation est incessible et insaisissable.</p> <p>« Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du</p>	<p>5° (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 5131-6.</i> – Afin de favoriser son insertion professionnelle, le titulaire d'un contrat d'insertion dans la vie sociale peut bénéficier d'une allocation versée par l'État pendant les périodes durant lesquelles l'intéressé ne perçoit ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.</p>	<p>contrat. » ;</p> <p>6° L'article L. 5131-6 est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« <i>Art. L. 5131-6.</i> – La garantie jeunes est une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.</p>	<p>6° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« <i>Art. L. 5131-6.</i> – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Cette allocation est incessible et insaisissable.</p>	<p>« Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité, dont le montant et les modalités de versement sont définis par décret.</p>	<p>« Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité, dont le montant et les modalités de versement sont définis par décret. <u>Cette allocation est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat.</u></p>
<p>Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat.</p>	<p>« La garantie jeunes est un droit ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont ni étudiants, ni en formation, ni en emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret, dès lors qu'ils s'engagent à respecter les engagements réiproques conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. » ;</p>	<p style="text-align: center;">Amendement AS1015</p> <p>« La garantie jeunes est un droit ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, <u>qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi</u> et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret, dès lors qu'ils s'engagent à respecter les engagements conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. » ;</p>
<p><i>Art. L. 5131-7.</i> – Un décret détermine :</p>	<p>7° L'article L. 5131-7 est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« <i>Art. L. 5131-7.</i> – Un décret en Conseil d'État détermine :</p>	<p style="text-align: center;">Amendements AS1004 et AS859</p> <p>7° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« <i>Art. L. 5131-7.</i> – Un décret en Conseil d'État détermine <u>les modalités d'application du présent chapitre, en particulier</u> :</p>
<p>1° Les caractéristiques des personnes qui peuvent bénéficier de l'accompagnement personnalisé dans le</p>	<p>« 1° Les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que la</p>	<p style="text-align: center;">Amendement AS860</p> <p>« 1° Les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que la</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>cadre d'un contrat d'insertion dans la vie sociale ;</p>	<p>nature des engagements respectifs de chaque partie au contrat ;</p>	<p>nature des engagements de chaque partie au contrat ;</p>
<p>2° Les modalités de cet accompagnement, ainsi que la nature des engagements respectifs de chaque partie au contrat ;</p>	<p>« 2° Les modalités de fixation de durée et de renouvellement du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ;</p>	<p style="text-align: center;">Amendement AS861</p> <p>« 2° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>3° La durée maximale du contrat d'insertion dans la vie sociale et les conditions de son renouvellement ;</p>	<p>« 3° Les modalités d'orientation vers les différentes modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ainsi que leurs caractéristiques respectives ;</p>	<p>« 3° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>4° Les montants minimum et maximum de l'allocation versée par l'État, prévue à l'article L. 5131-6, ainsi que ses conditions d'attribution et ses modalités de versement.</p>	<p>« 4° Les modalités d'attribution, de modulation et de suppression, ainsi que les modalités de versement de l'allocation prévue à l'article L. 5131-5. » ;</p>	<p>« 4° (<i>Sans modification</i>)</p> <p>8° (<i>nouveau</i>) <u>L'article L. 5131-8 est abrogé ;</u></p>
		<p style="text-align: center;">Amendement AS860</p> <p>9° (<i>nouveau</i>) <u>À l'article L. 5134-54, les mots : « titulaires du contrat d'insertion dans la vie sociale » sont remplacés par les mots : « ayant conclu un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ».</u></p>
		<p style="text-align: center;">Amendement AS862</p> <p><u>I bis (nouveau). – Au cinquième alinéa de l'article 244 quater G du code général des impôts, après le mot : « décret » sont insérés les mots : « en Conseil d'État ».</u></p>
		<p style="text-align: center;">Amendement AS863</p> <p>II. – Les dispositions du présent article <u>sont</u> applicables à compter du 1^{er} janvier 2017. Les contrats d'insertion dans la vie sociale conclus antérieurement continuent à produire leurs effets dans les conditions applicables antérieurement à cette date, <u>jusqu'à leur terme.</u></p>
	<p>II. – Les dispositions du présent article ont applicables à compter du 1^{er} janvier 2017. Les contrats d'insertion dans la vie sociale conclus antérieurement au 1^{er} janvier 2017 continuent à produire leurs effets dans les conditions applicables antérieurement à cette date, jusqu'au terme du contrat.</p>	<p style="text-align: center;">Amendements AS866, AS864 et AS865</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 3243-2.</i> – Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie. Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.</p>	<p>Article 24</p> <p>I. – L'article L. 3243-2 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° La deuxième phrase du premier alinéa est supprimée ;</p> <p>2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des données. Dans ce cas, si le salarié le demande, la remise est effectuée sous la forme d'un hébergement des données par le service en ligne associé au compte personnel d'activité mentionné au 2° du II de l'article L. 5151-6, qui garantit alors l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité de ces données. »</p>	<p>Article 23 bis (nouveau)</p> <p><u>Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport relatif à la mise en œuvre de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir afin de présenter l'impact des dispositions prévues sur la politique de l'emploi.</u></p> <p><u>Ce rapport s'attache à étudier l'opportunité d'une prolongation du dispositif au-delà des trois années initialement prévues par la loi.</u></p> <p>Amendement AS668</p> <p>Article 24</p> <p>I. – (Alinéa sans modification)</p> <p>1° (Sans modification)</p> <p>2° (Alinéa sans modification)</p> <p>« Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des données <u>ainsi que leur accessibilité dans le cadre du service associé au compte mentionné au 2° du II de l'article L. 5151-6.</u> Un décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés détermine les modalités de cette accessibilité afin de préserver la confidentialité des données. »</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 2242-8.</i> – La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :</p> <p>1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;</p> <p>2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 1° <i>bis</i> de l'article L. 2323-8.</p> <p>Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.</p> <p>En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur</p>	<p>—</p> <p>II. – Les dispositions du présent article entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.</p> <p>CHAPITRE III Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique</p> <p>Article 25</p> <p>I. – L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>—</p> <p>Amendement AS1016 (Rect)</p> <p>II. – (<i>Sans modification</i>)</p> <p>CHAPITRE III Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique</p> <p>Article 25</p> <p>I. – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur

coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-5 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Dispositions en vigueur

premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre I^{er} du titre VIII du présent livre.

Texte du projet de loi

1° Le dernier alinéa est complété par les mots : « , notamment ~~à travers les~~ outils numériques disponibles dans l'entreprise. » ;

2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 7° Les modalités ~~d'exercice~~ par le salarié de son droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de ~~congés~~. À défaut d'accord, l'employeur définit ces modalités et les communique par tout moyen aux salariés ~~de l'entreprise~~. Dans les entreprises d'au moins ~~trois cents~~ salariés, ces modalités font l'objet d'une charte élaborée après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, qui prévoit notamment la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à ~~l'usage des outils numériques~~. »

Texte adopté par la Commission

1° Le dernier alinéa est complété par les mots : « , notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. » ;

Amendement AS867

2° (*Alinéa sans modification*)

« 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation dans l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé et de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur définit ces modalités et les communique par tout moyen aux salariés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités font l'objet d'une charte élaborée après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, qui prévoit notamment la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »

Amendements AS314, AS1017, AS869, AS1018, AS868, AS674, AS941 (Rect)

I bis (nouveau). – L'État autorise la mise en place d'une expérimentation nationale d'une durée de douze mois, au plus tard un an après la promulgation de la présente loi et dans des conditions fixées par décret, portant sur l'articulation du temps de travail et de l'usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés ou les agents publics. Cette expérimentation peut donner lieu à l'édiction de lignes directrices à destination des administrations publiques et des entreprises.

Amendement AS942

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

II. – Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Article 26

Une concertation est engagée avant le 1^{er} octobre 2016 sur le développement du télétravail et du travail à distance avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.

Cette concertation porte également sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours, la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques ~~pour~~ mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que sur l'opportunité et, le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés.

I ter (nouveau). – L'État autorise la mise en place d'une expérimentation nationale d'une durée de douze mois, au plus tard un an après la promulgation de la présente loi et dans des conditions fixées par décret, portant sur l'articulation du temps de travail et de l'usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés ou les agents publics. Cette expérimentation peut donner lieu à l'édition de lignes directrices à destination des administrations publiques et des entreprises.

Amendement AS263

II. – Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Amendements AS371 et AS717

Article 26

(Alinéa sans modification)

Cette concertation porte également sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours, la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que sur l'opportunité et, le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés.

Amendement AS870

II (nouveau). – Avant le 1^{er} décembre 2017, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail liée à l'utilisation des outils numériques.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 2142-6.</i> – Un accord d’entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l’intranet de l’entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l’entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l’entreprise et ne doit pas entraver l’accomplissement du travail.</p>	<p>Article 27</p> <p>I. – L’article L. 2142-6 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>Amendement AS1019</p> <p>Article 27</p> <p>I. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p>L’accord d’entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d’accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d’accepter ou de refuser un message.</p>	<p>« <i>Art. L. 2142-6.</i> – Un accord d’entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales à travers les outils numériques disponibles dans l’entreprise, notamment l’intranet et la messagerie électronique de l’entreprise, lorsqu’ils existent.</p>	<p>« <i>Art. L. 2142-6.</i> – Un accord d’entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales <u>au moyen des</u> outils numériques disponibles dans l’entreprise, notamment l’intranet et la messagerie électronique de l’entreprise.</p>
	<p>« À défaut d’accord, les organisations syndicales satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d’indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l’entreprise ou de l’établissement peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l’intranet de l’entreprise, lorsqu’il existe.</p>	<p>Amendements AS871 et AS872</p>
	<p>« L’utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l’ensemble des conditions suivantes :</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
	<p>« 1° Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l’entreprise ;</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
	<p>« 2° Ne pas entraver l’accomplissement normal du travail ;</p>	<p>« 1° <i>(Sans modification)</i></p>
	<p>« 3° Préserver la liberté de choix des salariés d’accepter ou de refuser un message. »</p>	<p>« 2° <i>(Sans modification)</i></p>
	<p>II. – Le livre III de la deuxième partie du même code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>« 3° <i>(Sans modification)</i></p>
		<p>II. – <i>(Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 2314-21.</i> – L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'État.</p>	<p>1° L'article L. 2314-21 est ainsi modifié :</p> <p>a) Après les mots : « sous enveloppe », la fin du premier alinéa est supprimée ;</p> <p>b) Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Elle peut également avoir lieu par vote électronique selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur, le décide. » ;</p>	
<p>La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.</p>		
<p>Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.</p>	<p>2° L'article L. 2324-19 est ainsi modifié :</p> <p>a) Après les mots : « sous enveloppe », la fin du premier alinéa est supprimée ;</p> <p>b) Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Elle peut également avoir lieu par vote électronique selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur, le décide. »</p>	
<p><i>Art. L. 2324-19.</i> – L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'État.</p>		
<p>La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.</p>		
<p>Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.</p>	<p>III. – Les dispositions du I du présent article entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.</p>	<p>III. – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Article 27 bis (nouveau)

Le livre III de la septième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est ainsi rédigé :

« Voyageurs, représentants ou placiers, gérants de succursales, entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi et travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique » :

2° Il est ajouté un titre IV ainsi rédigé :

« Titre IV :

« Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique

« Chapitre I^{er} :

« Champ d'application

« Art. L. 7341-1. – Les dispositions du présent titre sont applicables aux travailleurs recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique mentionnées à l'article 242 bis du code général des impôts.

« Les dispositions des articles L. 7411-1 et suivants ne leur sont pas applicables. »

« Chapitre II :

« Responsabilité sociale des plateformes

« Art. L. 7341-2. – Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a à l'égard des travailleurs concernés une responsabilité sociale, qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre.

« Art. L. 7341-3. – Lorsque le travailleur souscrit à l'assurance

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, la cotisation est prise en charge par la plateforme.

« Art. L. 7341-4. – Le travailleur bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu par l'article L. 6312-2. La contribution à la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 6331-48 est prise en charge par la plateforme.

« Il bénéficie, à sa demande, de la validation des acquis de l'expérience mentionnée aux articles L. 6111-1 et L. 6411-1. La plateforme prend alors en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité dans des conditions définies par décret en Conseil d'État.

« Art. L. 7341-5. – Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent ni engager leur responsabilité contractuelle ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes ou de toute mesure les pénalisant dans l'exercice de leur activité.

« Art. L. 7341-6. – Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit de constituer un syndicat, d'y adhérer et de faire valoir par leur intermédiaire leurs intérêts collectifs. »

Amendements AS904 et AS686

**TITRE IV
FAVORISER L'EMPLOI**

CHAPITRE I^{ER}
**Faciliter la vie des TPE et PME et
favoriser l'embauche**

**TITRE IV
FAVORISER L'EMPLOI**

CHAPITRE I^{ER}
**Améliorer l'accès au droit des TPE et
PME et favoriser l'embauche**

Amendement AS953

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
Cinquième partie L'emploi Titre I ^{er} Politiques de l'emploi Titre IV Aides à la création d'entreprise	<p data-bbox="743 353 850 383">Article 28</p> <p data-bbox="576 416 1018 501">I. – Le titre IV du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p data-bbox="576 663 1018 719">1° Son intitulé est complété par les mots : « et appui aux entreprises » ;</p> <p data-bbox="576 752 1018 808">2° Il est complété par un chapitre III ainsi rédigé :</p> <p data-bbox="655 842 911 898">« Chapitre III « Appui aux entreprises</p> <p data-bbox="576 931 1018 1328">« Art. L. 5143-1. – Pour tenir compte des difficultés spécifiques d'accès au droit du travail pour les entreprises de moins de trois cents salariés, tout employeur d'une de ces entreprises a le droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des accords et conventions collectives qui lui sont applicables.</p>	<p data-bbox="1201 353 1308 383">Article 28</p> <p data-bbox="1107 416 1441 445">I. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p data-bbox="1107 663 1353 692">1° <i>(Sans modification)</i></p> <p data-bbox="1107 752 1430 781">2° <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p data-bbox="1107 875 1398 904"><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p data-bbox="1034 931 1485 1238">« Art. L. 5143-1. – Tout employeur d'une <u>entreprise de moins de trois cents salariés</u> a le droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des <u>stipulations des accords et conventions collectives</u> qui lui sont applicables.</p> <p data-bbox="1034 1272 1485 1301">Amendements AS954, AS947 et AS948</p> <p data-bbox="1034 1361 1485 1630"><u>« Ce droit à l'information peut porter sur les démarches et procédures légales à suivre face à une situation de fait. Si cette demande est suffisamment précise et complète, le document formalisant la prise de position de l'administration peut être produit par l'entreprise en cas de contentieux pour attester de sa bonne foi.</u></p>
	<p data-bbox="576 1731 1018 2000">« Pour assurer la mise en œuvre de ce droit, des services d'information dédiés sont mis en place par l'autorité administrative compétente, qui peut y associer des représentants des collectivités territoriales, des organisations syndicales et professionnelles, ou tout autre acteur qu'elle estime compétent. »</p>	<p data-bbox="1123 1671 1485 1700">Amendements AS963 et AS950</p> <p data-bbox="1034 1731 1485 2060">« Pour assurer la mise en œuvre de ce droit, <u>un service public de l'accès au droit est</u> mis en place par l'autorité administrative compétente, qui y <u>associe</u> des représentants des organisations syndicales et professionnelles, <u>les chambres consulaires mentionnées à l'article L. 710-1 du code du commerce, à l'article L. 511-1 du code rural et de la pêche et à l'article 5-1 du code de l'artisanat, les commissions paritaires</u></p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Code de la sécurité sociale

interprofessionnelles mentionnées à l'article L. 23-111-1 du code du travail, les conseils départementaux de l'accès au droit mentionnés à l'article 54 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique, ou toute autre personne compétente. »

Amendement AS955

Article 28 bis (nouveau)

I. – La section 3 du chapitre I^{er} du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale, est complétée par un article L. 131-4-4 ainsi rédigé :

« Art. L. 131-4-4. – I. – Sont exonérés des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale les avantages et cadeaux accordés aux salariés par l'employeur lorsque le montant global de ces avantages et cadeaux n'excède pas, au cours d'une année civile, 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par bénéficiaire.

« II. – Les montants des avantages et cadeaux correspondant à des réductions de tarifs et bonifications pour l'achat de biens culturels sont exonérés des cotisations et contributions mentionnées au I dans la limite de 20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par bénéficiaire. ».

II. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration des droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Amendement AS691 et sous-amendements AS1051, AS1052 et AS1053 (Rect)

Article 29

La section 2 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est complétée par un article L. 2232-10-1 ainsi rédigé :

Article 29

(Alinéa sans modification)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

« Art. L. 2232-10-1. – Un accord de branche étendu peut ~~contenir~~, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

« Ces stipulations spécifiques peuvent ~~couvrir~~ l'ensemble des négociations prévues par les dispositions du présent code.

« L'employeur peut appliquer cet accord type ~~à travers~~ un document unilatéral indiquant les ~~stipulations~~ qu'il a ~~retenues~~. »

Code général des impôts

Art. 39. – 1. Le bénéfice net est établi sous déduction de toutes charges, celles-ci comprenant, sous réserve des dispositions du 5, notamment :

1° Les frais généraux de toute nature, les dépenses de personnel et de main-d'œuvre, le loyer des immeubles dont l'entreprise est locataire.

.....

.....

« Art. L. 2232-10-1. – Un accord de branche étendu peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Amendement AS956

« Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par les dispositions du présent code.

Amendement AS957

« L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les salariés, ainsi que la commission paritaire régionale de branche ou, à défaut, la commission paritaire régionale interprofessionnelle. »

Amendements AS958, AS959 et AS964

Article 29 bis (nouveau)

I. – Après le 5° du 1 de l'article 39 du code général des impôts, il est inséré un 5° bis ainsi rédigé :

« 5° bis Pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les provisions constituées pour faire face à d'éventuelles indemnités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 1235-3 du code du travail. Ces provisions ne peuvent excéder un mois de la masse salariale de l'entreprise »

II. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Première partie Les relations individuelles de travail Livres II Le contrat de travail Titre III Rupture du contrat de travail à durée indéterminée Chapitre III Licenciement pour motif économique Section 2 Dispositions communes Sous-section 2 Définition du motif économique</p>	<p>Article 30</p> <p>La sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :</p> <p>1° Il est inséré un paragraphe 1 intitulé : « Ordre public » ;</p> <p>2° Ce paragraphe comprend l'article L. 1233-3 ainsi modifié :</p> <p>a) Au premier alinéa, les mots : « notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques » sont remplacés par les mots : « notamment : « ;</p> <p>b) Après le premier alinéa, sont insérés six alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« 1° À des difficultés économiques, caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie,</p>	<p><u>par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.</u></p> <p>Amendement AS952</p> <p>Article 30</p> <p>L'article L. 1233-3 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Alinéa supprimé</p> <p>2° Alinéa supprimé</p> <p>Amendement AS1049</p> <p>a) (Sans modification)</p> <p>b) (Alinéa sans modification)</p> <p>« 1° À des difficultés économiques caractérisées soit par <u>l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une</u> baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout <u>autre</u> élément de nature à justifier de</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés ;

ces difficultés.

« Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

« a) un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;

« b) deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;

« c) trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

« d) quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

Amendement AS1050

« 2° À des mutations technologiques ;

(Alinéa sans modification)

« 3° À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

(Alinéa sans modification)

« 4° À la cessation d'activité de l'entreprise.

(Alinéa sans modification)

« La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

(Alinéa sans modification)

« L'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité s'effectue au niveau de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient.

(Alinéa sans modification)

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa.</p>	<p>« Ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés économiques créées artificiellement à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois. » ;</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>c) Au dernier alinéa, les mots : « au premier alinéa » sont remplacés par les mots : « au présent article » ;</p>	<p>c) (Sans modification)</p>
	<p>3° La sous-section est complétée par deux paragraphes ainsi rédigés :</p>	<p>3° Supprimé</p>
	<p>« Paragraphe 2 « Champ de la négociation collective</p>	<p>Amendement AS1048</p>
	<p>« Art. L. 1233 3 1. Une convention ou un accord collectif de branche fixe :</p>	
	<p>« 1° La durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires mentionnée à l'article L. 1233 3 caractérisant les difficultés économiques, qui ne peut être inférieure à deux trimestres consécutifs ;</p>	
	<p>« 2° La durée des pertes d'exploitation mentionnée à l'article L. 1233 3 caractérisant les difficultés économiques, qui ne peut être inférieure à un trimestre.</p>	
	<p>« Paragraphe 3 « Dispositions supplétives</p>	
	<p>« Art. L. 1233 3 2. A défaut de convention ou d'accord collectif de branche mentionnés à l'article L. 1233 3 1 :</p>	
	<p>« 1° La durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaire mentionnée à l'article L. 1233 3 caractérisant les difficultés économiques est de quatre trimestres consécutifs ;</p>	
	<p>« 2° La durée des pertes d'exploitation mentionnée à l'article L. 1233 3 caractérisant des difficultés</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
	économiques est d'un semestre.»	
	Article 31	Article 31
	L'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur est ratifiée.	<i>(Sans modification)</i>
	CHAPITRE II Renforcer la formation professionnelle et l'apprentissage	CHAPITRE II Renforcer la formation professionnelle et l'apprentissage
	Article 32	Article 32
	La sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :	<i>(Alinéa sans modification)</i>
<p><i>Art. L. 6242-6.</i> – Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chacun des organismes collecteurs habilités mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 et l'État. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre des missions de l'organisme collecteur habilité. Les parties signataires assurent son suivi et réalisent une évaluation à l'échéance de la convention, dont les conclusions sont transmises au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Celui-ci établit et rend public, tous les trois ans, un bilan des politiques et de la gestion des organismes collecteurs habilités.</p>	1° L'article L. 6242-6 est abrogé ;	1° <i>(Sans modification)</i>
<p>Lorsque l'organisme collecteur habilité est un organisme collecteur paritaire agréé mentionné à l'article L. 6242-1, les modalités de son financement et de la mise en œuvre de ses missions sont intégrées à la convention mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1.</p>	2° Le troisième alinéa de l'article L. 6241-9 est remplacé par quatre alinéas ainsi rédigés :	2° <i>(Sans modification)</i>
<p><i>Art. L. 6241-9.</i> – Sont habilités à percevoir la part de la taxe d'apprentissage correspondant aux dépenses mentionnées au 1° de l'article L. 6241-8 :</p>	1° Les établissements publics	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>d'enseignement du second degré ;</p> <p>2° Les établissements privés d'enseignement du second degré sous contrat d'association avec l'État, mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation et à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ;</p>	<p>« 2° Les établissements privés d'enseignement du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui remplissent l'une des conditions suivantes :</p> <p>« a) Être lié avec l'État par l'un des contrats d'association mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation ou à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ;</p> <p>« b) Être habilité à recevoir des boursiers nationaux conformément aux procédures prévues à l'article L. 531-4 du code de l'éducation ;</p> <p>« c) Être reconnu conformément à la procédure prévue à l'article L. 443-2 du code de l'éducation ; »</p>	<p>3° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>3° Les établissements publics d'enseignement supérieur ;</p> <p>4° Les établissements gérés par une chambre consulaire ;</p> <p>5° Les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif ;</p> <p>6° Les établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports.</p>	<p>3° L'article L. 6241-5 est complété par les mots : « à condition que ces écoles ne bénéficient pas des dépenses prévues au 1° de l'article</p>	
<p><i>Art. L. 6241-5.</i> – Les concours financiers apportés, par l'intermédiaire d'un seul des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2, aux écoles d'enseignement technologique et professionnel qui ont bénéficié au 12 juillet 1977 d'une dérogation au titre du régime provisoire prévu par l'article L. 119-3 alors en vigueur, sont exonérés de la taxe d'apprentissage et imputés sur la fraction prévue au II de l'article L. 6241-2.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Art. L. 6332-16. – Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-14 peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions ainsi que les dépenses de fonctionnement des écoles d'enseignement technologique et professionnel mentionnées à l'article L. 6241-5, selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle.</p>	<p>L. 6241-8 » ;</p> <p>4° L'article L. 6332-16 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>4° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>« Dans les mêmes conditions, les organismes paritaires collecteurs agréés peuvent également prendre en charge les dépenses de fonctionnement des établissements privés d'enseignement du second degré à but non lucratif remplissant l'une des conditions prévues aux <i>b</i> et <i>c</i> du 2° de l'article L. 6241-9 et qui concourent, par leurs enseignements technologiques et professionnels, à l'insertion des jeunes sans qualification selon des critères fixés par décret. Un arrêté des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale établit la liste de ces établissements. »</p>	<p>« Dans les mêmes conditions, les organismes paritaires collecteurs agréés peuvent prendre en charge <u>selon les critères fixés par décret</u> les dépenses de fonctionnement des établissements privés d'enseignement du second degré à but non lucratif remplissant l'une des conditions prévues aux <i>b</i> et <i>c</i> du 2° de l'article L. 6241-9 et qui concourent, par leurs enseignements technologiques et professionnels, à l'insertion des jeunes sans qualification. Un arrêté des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale établit la liste de ces établissements. »</p>
	<p>Article 33</p>	<p>Article 33</p>
	<p>À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir des qualifications autres que celles mentionnées à l'article L. 6314-1 du même code.</p>	<p>(<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Code de l'éducation</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>Article 34</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>Article 34</p>
<p><i>Art. L. 335-5.</i> – I. – Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience.</p>	<p>I. – Le code de l'éducation est ainsi modifié :</p>	<p>I. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p>II. – Toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, ou inscrite sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport ou ayant exercé des responsabilités syndicales, un mandat électoral local ou une fonction élective locale en rapport direct avec le contenu de la certification visée peut demander la validation des acquis de son expérience prévue à l'article L. 6411-1 du code du travail.</p>	<p>1° Le II de l'article L. 335-5 est ainsi modifié :</p>	<p>1° <i>(Sans modification)</i></p>
<p>La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est de trois ans, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Pour apprécier cette durée, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande mentionnée à l'article L. 6412-2 du même code peut prendre en compte des activités mentionnées au premier alinéa du présent II, de nature différente, exercées sur une même période.</p>	<p>a) Au deuxième alinéa, les mots : « trois ans » sont remplacés par les mots : « un an » et après les mots : « exercées sur une même période », sont insérés les mots : « ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel » ;</p>	
<p>Lorsqu'une demande de validation des acquis de l'expérience émane d'un membre bénévole d'une association, le conseil d'administration de l'association ou, à défaut, l'assemblée générale peut émettre un avis pour éclairer le jury sur l'engagement du membre bénévole.</p>		
<p>Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, sont prises en</p>	<p>b) Le quatrième alinéa est supprimé ;</p>	

Dispositions en vigueur

compte dans le calcul de la durée minimale d'activité requise.

La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.

La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit une présence significative de représentants qualifiés des professions concernées.

Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. À défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien à son initiative ou à l'initiative du candidat et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification.

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application des dispositions du présent II, notamment les règles selon lesquelles le jury est constitué. Cette composition concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il détermine également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au I, pour des raisons tenant à la nature des diplômes ou titres en cause ou aux conditions d'exercice des professions auxquelles ils permettent d'accéder. Le jury fixe les contrôles complémentaires prévus au septième alinéa du présent II.

III. – Le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'État ou par des

Texte du projet de loi

c) Le septième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification visée, prévoit des équivalences totales ou partielles. » ;

Texte adopté par la Commission

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>établissements publics ayant une mission de formation peut dispenser un candidat désirant l'acquérir des titres ou diplômes requis pour le préparer. Cette dispense doit se fonder sur les compétences professionnelles acquises par le candidat.</p>	<p>2° L'article L. 613-3 est ainsi modifié :</p>	<p><u>d) (nouveau) À la dernière phrase du dernier alinéa, le mot : « septième » est remplacé par le mot : « sixième » :</u></p>
<p><i>Art. L. 613-3.</i> – Toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, inscrite sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport ou ayant exercé des responsabilités syndicales, un mandat électoral local ou une fonction électorale locale en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre visé peut demander la validation des acquis de son expérience prévue à l'article L. 6411-1 du code du travail pour justifier de tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'État, par un établissement d'enseignement supérieur.</p>	<p>a) Au deuxième alinéa, les mots : « trois ans » sont remplacés par les mots : « un an » et après les mots : « exercées sur une même période », sont insérés les mots : « ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivie de façon continue ou non par les personnes » ;</p>	<p>a) Au deuxième alinéa, les mots : « trois ans » sont remplacés par les mots : « un an » et après les mots : « exercées sur une même période », sont insérés les mots : « ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivie de façon continue ou non » ;</p>
<p>La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est de trois ans, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Pour apprécier cette durée, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande mentionnée à l'article L. 6412-2 du même code peut prendre en compte des activités mentionnées au premier alinéa du présent article, de nature différente, exercées sur une même période.</p>		<p>Amendement AS345</p>
<p>Lorsqu'une demande de validation des acquis de l'expérience émane d'un membre bénévole d'une association, le conseil d'administration de l'association ou, à défaut, l'assemblée générale peut émettre un avis pour éclairer le jury sur l'engagement du membre bénévole.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un titre ou d'un diplôme délivré, au nom de l'État, par un établissement d'enseignement supérieur, sont prises en compte dans le calcul de la durée minimale d'activité requise.</p>	<p>b) Le quatrième alinéa est supprimé ;</p>	<p>b) (Sans modification)</p>
<p>Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger.</p>	<p>3° L'article L. 613-4 est ainsi modifié :</p>	<p>3° (Alinéa sans modification)</p>
<p>Art. L. 613-4. – La validation prévue à l'article L. 613-3 est prononcée par un jury dont les membres sont désignés par le président de l'université ou le chef de l'établissement d'enseignement supérieur en fonction de la nature de la validation demandée. Pour la validation des acquis de l'expérience, ce jury comprend, outre les enseignants-chercheurs qui en constituent la majorité, des personnes compétentes pour apprécier la nature des acquis, notamment professionnels, dont la validation est sollicitée. Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.</p>	<p>a) La seconde phrase du deuxième alinéa est supprimée ;</p>	<p>a) (Sans modification)</p>
<p>Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien avec ce dernier et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification. Il se prononce également sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.</p>	<p>b) Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>b) (Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Le jury peut attribuer la totalité de la certification. À défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de</p>	<p>« Le jury peut attribuer la totalité de la certification. À défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>La validation produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve ou aux épreuves de contrôle des connaissances et des aptitudes qu'elle remplace.</p> <p>Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application de l'article L. 613-3 et du présent article. ;</p> <p><i>Art. L. 641-2.</i> – Les dispositions du I et du cinquième alinéa du II de l'article L. 335-5 et celles de l'article L. 335-6 sont applicables aux formations technologiques supérieures.</p>	<p>certification obtenues sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification visée, prévoit des équivalences totales ou partielles. »</p>	<p>certification obtenues sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification, prévoit des équivalences totales ou partielles. »</p>
<p>Code du travail</p>	<p>II. – Le code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>II. – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 6315-1.</i> – I. – À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.</p>	<p>1° Le premier alinéa du I de l'article L. 6315-1 est complété par un <u>alinéa</u> ainsi rédigé :</p>	<p>1° Le premier alinéa du I de l'article L. 6315-1 est complété par <u>une phrase</u> ainsi <u>rédigée</u> :</p>
<p>Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de</p>	<p>« Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience. » ;</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>

Amendement AS346

4° (nouveau) À l'article L. 641-2, le mot : « cinquième » est remplacé par le mot : « quatrième ».

Amendement AS789

Amendement AS347

Dispositions en vigueur

l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

II. – Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° du présent II, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Art. L. 6422-2. – Une personne qui a été titulaire de contrats à durée déterminée a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience.

L'ouverture de ce droit est subordonnée à des conditions minimales d'ancienneté déterminées par décret en Conseil d'État. Une convention ou un accord collectif étendu peut fixer une durée d'ancienneté inférieure.

Les conditions de rémunération sont celles prévues à l'article L. 6322-34.

Texte du projet de loi

2° Les deux derniers alinéas de l'article L. 6422-2 sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« Les conditions de rémunération sont celles prévues à l'article L. 6422-8. »

Article 35

Texte adopté par la Commission

2° (*Sans modification*)

Article 35

Dispositions en vigueur

Art. L. 6323-16. – I. – Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6. Sont également éligibles au compte personnel de formation les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

1° La liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution qu'elle doit sur le fondement du chapitre I^{er} du titre III du présent livre ;

2° Une liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;

3° Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-3 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Les listes mentionnées aux 1° et 2° recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées ; elles recensent notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels

Texte du projet de loi

Le II de l'article L. 6323-16 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

Texte adopté par la Commission

(Alinéa sans modification)

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>mentionnés à l'article L. 4121-3-1 et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 4162-1.</p>	<p>« II. – Pour l'établissement des listes mentionnées aux 1° à 3° du I du présent article, les instances concernées déterminent les critères selon lesquels les formations sont inscrites et prévoient la publication de ces critères. Ces listes sont actualisées de façon régulière. »</p>	<p>« II. – Pour l'établissement des listes mentionnées aux 1° à 3° du I du présent article, les instances concernées déterminent les critères selon lesquels les formations sont inscrites et <u>les publient</u>. Ces listes sont actualisées de façon régulière. »</p>
<p>II. – Les listes mentionnées aux 1° à 3° du I du présent article sont actualisées de façon régulière.</p>		<p>Amendement AS352</p>
<p>III. – Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et l'organisme gestionnaire mentionné à l'article L. 6323-8 sont destinataires des listes mentionnées aux 1° à 3° du I du présent article.</p>	<p>Article 36</p>	<p>Article 36</p>
<p><i>Art. L. 6111-7.</i> – Les informations relatives à l'offre de formation professionnelle sur l'ensemble du territoire national et aux perspectives du marché de l'emploi correspondant à ces formations sont intégrées à un système d'information national, dont les conditions de mise en œuvre sont déterminées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>La sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :</p>	<p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
	<p>1° À l'article L. 6111-7, après les mots : « dont les conditions de mise en œuvre », sont ajoutés les mots : « et de publicité » ;</p>	<p>1° <i>(Sans modification)</i></p>
	<p>2° Après l'article L. 6111-7, il est inséré un article ainsi rédigé :</p>	<p>2° <i>(Alinéa sans modification)</i></p>
	<p>« <i>Art. L. 6111-8.</i> – Chaque année, les résultats d'une enquête nationale qualitative relative au taux d'insertion des formations dispensées dans les centres de formation d'apprentis, les sections d'apprentissage et les lycées professionnels, sont rendus publics. Le contenu des informations publiées et leurs modalités de diffusion sont déterminés par arrêté conjoint du ministre en charge de la formation professionnelle et du ministre en charge de l'éducation nationale. » ;</p>	<p>« <i>Art. L. 6111-8.</i> – Chaque année, les résultats d'une enquête nationale qualitative relative au taux d'insertion à <u>la suite</u> des formations dispensées dans les centres de formation d'apprentis, les sections d'apprentissage et les lycées professionnels, sont rendus publics. Le contenu des informations publiées et leurs modalités de diffusion sont déterminés par arrêté conjoint du ministre en charge de la formation professionnelle et du ministre en charge de l'éducation nationale. » ;</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 6121-5.</i> – La région et les autres structures contribuant au financement de formations au bénéfice de demandeurs d'emploi s'assurent que les organismes de formation qu'ils retiennent informent, préalablement aux sessions de formation qu'ils organisent, les opérateurs du service public de l'emploi et du conseil en évolution professionnelle mentionnés au titre Ier du livre III de la cinquième partie et à l'article L. 6111-6 des sessions d'information et des modalités d'inscription en formation.</p> <p>Ces organismes informent, dans</p>	<p>Texte du projet de loi</p> <p>3° Après l'article L. 6353-9, il est inséré une section 4 ainsi rédigée :</p> <p>« Section 4 « Obligations vis-à-vis des financeurs</p> <p>« <i>Art. L. 6353-10.</i> – Les organismes de formation informent le financeur de la formation, dans des conditions définies par décret, de l'entrée, des interruptions, des sorties effectives pour chacun de leurs stagiaires ainsi que les données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle dont ils disposent sur ces derniers.</p> <p>« Les organismes financeurs, l'organisme gestionnaire du système d'information du compte personnel de formation mentionné au III de l'article L. 6323-8, et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle mentionnés à l'article L. 6111-6 partagent les données mentionnées au précédent alinéa sous forme dématérialisée et dans des conditions définies par décret en Conseil d'État après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. »</p>	<p>Texte adopté par la Commission</p> <p>Amendement AS353</p> <p>3° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« Obligations vis-à-vis des <u>organismes</u> financeurs</p> <p>Amendement AS395</p> <p>« <i>Art. L. 6353-10.</i> – Les organismes de formation informent <u>les organismes financeurs</u> de la formation, dans des conditions définies par décret, <u>du début</u>, des interruptions <u>et de l'achèvement</u> effectives pour chacun de leurs stagiaires ainsi que les données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle dont ils disposent sur ces derniers.</p> <p>Amendements AS354 et AS355</p> <p>« Les organismes financeurs, l'organisme gestionnaire du système d'information du compte personnel de formation mentionné au III de l'article L. 6323-8, et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle mentionnés à l'article L. 6111-6 partagent les données mentionnées au précédent alinéa sous forme dématérialisée et dans des conditions définies par décret en Conseil d'État <u>pris</u> après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. »</p> <p>Amendement AS403</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>des conditions précisées par décret, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 de l'entrée effective en stage de formation d'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi.</p>		<p><u>4° (nouveau) Au second alinéa de l'article L. 6121-5, après le mot : « formation », sont insérés les mots : « de l'interruption et de la sortie effective » ;</u></p>
<p><i>Art. L. 6341-6.</i> – Les collectivités territoriales responsables de la gestion de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle assurent l'accueil et l'information des stagiaires, le respect de délais rapides de paiement de cette rémunération, la conservation des archives nécessaires au calcul de leurs droits à pension et la transmission aux services de l'État des informations relatives aux stagiaires, dont la liste est fixée par décret.</p>		<p><u>5° (nouveau) L'article L. 6341-6 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</u></p>
Code de l'éducation	<p>Article 37</p>	<p>Article 37</p>
<p>I. – Au chapitre VII du titre III du livre IX de la quatrième partie législative du code de l'éducation, il est créé un article L. 937-1 ainsi rédigé :</p>	<p>« <i>Art. L. 937-1.</i> – Les agents contractuels recrutés pour exercer leurs fonctions dans les groupements d'établissements mentionnés à l'article L. 423-1 du présent code sont employés à temps complet ou incomplet en fonction des besoins du service.</p>	<p>I. – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>« Les contrats des agents recrutés sur le fondement de l'alinéa qui précède sont conclus et renouvelés dans les conditions et selon les modalités fixées par les premier à cinquième alinéas de l'article 6 <i>bis</i> de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction</p>	<p>« Les contrats des agents recrutés sur le fondement de l'alinéa qui précède sont conclus et renouvelés dans les conditions fixées par les premier à cinquième alinéas de l'article 6 <i>bis</i> de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État.</p>	

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

publique d'État.

« Les dispositions prévues par le décret pris pour l'application de l'article 7 de la même loi sont applicables aux agents contractuels recrutés sur le fondement du premier alinéa. »

II. – Au chapitre III du titre V du livre IX du code de l'éducation, après l'article L. 953-3, il est inséré un article L. 953-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 953-3-1. – Les agents contractuels recrutés par les établissements d'enseignement supérieur mentionnés au livre VII de la troisième partie législative du présent code pour occuper des fonctions techniques ou administratives dans le cadre de la mission de formation continue prévue aux articles L. 123-3 et L. 123-4 du présent code sont employés à temps complet ou incomplet en fonction des besoins du service.

« Les contrats des agents recrutés sur le fondement de l'alinéa qui précède sont conclus et renouvelés dans les conditions ~~et selon les modalités~~ fixées par les premier à cinquième alinéas de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État.

« Les dispositions prévues par le décret pris pour l'application de l'article 7 de la même loi sont applicables aux agents contractuels recrutés sur le fondement du premier alinéa. »

III. – Les agents contractuels relevant des dispositions des articles L. 937-1 et L. 953-3-1 du code de l'éducation, y compris ceux qui ont été antérieurement recrutés sur le fondement de l'article 4 ou de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, peuvent accéder à la fonction publique de l'État dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre I^{er} de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Amendement AS524

(Alinéa sans modification)

II. – *(Alinéa sans modification)*

« Art. L. 953-3-1. – *(Alinéa sans modification)*

« Les contrats des agents recrutés sur le fondement de l'alinéa qui précède sont conclus et renouvelés dans les conditions fixées par les premier à cinquième alinéas de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État.

Amendement AS772

(Alinéa sans modification)

III. – *(Sans modification)*

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 971-1.</i> – Sont applicables dans les îles Wallis et Futuna les articles L. 911-1 à L. 911-5, L. 912-1, L. 912-1-1, L. 912-1-2, L. 912-1-3, L. 912-2, L. 913-1, L. 931-1, L. 932-1, L. 932-3 à L. 932-6, L. 941-1, et, dans leur rédaction résultant de l'ordonnance n° 2015-24 du 14 janvier 2015 portant extension et adaptation dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, les articles L. 951-1 à L. 951-4, L. 952-1 à L. 952-12, L. 952-14 à L. 952-20, L. 952-24, L. 953-1 à L. 953-4, L. 953-6, L. 953-7 et L. 954-1 à L. 954-3.</p>	<p>relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.</p>	<p>IV. – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 973-1.</i> – Sont applicables en Polynésie française les articles L. 911-1 à L. 911-5, L. 911-5-1, L. 912-1, L. 912-1-1, L. 912-1-2, L. 912-1-3, L. 912-2, L. 913-1, L. 914-1, L. 914-1-2, L. 914-2, L. 931-1, L. 932-1, L. 932-3 à L. 932-6, L. 941-1, et, dans leur rédaction résultant de l'ordonnance n° 2015-24 du 14 janvier 2015 portant extension et adaptation dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, les articles L.</p>	<p>IV. – Le III du présent article est applicable, d'une part, à Wallis-et-Futuna en tant qu'il concerne les agents mentionnés à l'article L. 937-1 du code de l'éducation et, d'autre part, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française en tant qu'il concerne les agents mentionnés à l'article L. 953-3-1 du même code.</p> <p>V. – Le titre VII du livre IX du code de l'éducation est ainsi modifié :</p> <p>1° À l'article L. 971-1, il est ajouté, après la référence : « L. 932-3 à L. 932-6, », la référence : « L. 937-1, » ;</p> <p>2° Chacun des articles L. 973-1 et L. 974-1 est ainsi modifié :</p>	<p>V. – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>951-1 à L. 951-4, L. 952-1 à L. 952-12, L. 952-14 à L. 952-20, L. 952-24, L. 953-1 à L. 953-4, L. 953-6 et L. 953-7, L. 954-1 à L. 954-3.</p>	<p>a) Le premier alinéa est complété par les dispositions suivantes : « , à l'exception de l'article L. 953-3-1 qui est applicable dans sa rédaction issue de la loi n° du » ;</p>	
<p>L'article L. 914-1-3 est applicable en Polynésie française sans préjudice de l'exercice de leurs compétences par les autorités locales.</p>	<p>b) Au deuxième alinéa, les mots : « L'article L. 914-1-3 est applicable » sont remplacés par les mots : « Les articles L. 914-1-3 et L. 953-3-1 sont applicables ».</p>	
<p>L'article L. 911-5-1 est applicable en Polynésie française sans préjudice de l'exercice de leurs compétences en matière d'enseignement privé par les autorités locales.</p>		
<p><i>Art. L. 974-1.</i> – Sont applicables en Nouvelle-Calédonie les articles L. 911-1 à L. 911-5, L. 912-1, L. 912-1-1, L. 912-1-2, L. 912-1-3, L. 912-2, L. 913-1, L. 914-1, L. 914-1-2, L. 914-2, L. 931-1, L. 932-1, L. 932-3 à L. 932-6, L. 941-1, et, dans leur rédaction résultant de l'ordonnance n° 2015-24 du 14 janvier 2015 portant extension et adaptation dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, les articles L. 951-1 à L. 951-4, L. 952-1 à L. 952-12, L. 952-14 à L. 952-20, L. 952-24, L. 953-1 à L. 953-4, L. 953-6 et L. 953-7, L. 954-1 à L. 954-3.</p>		
<p>L'article L. 914-1-3 est applicable en Nouvelle-Calédonie sans préjudice de l'exercice de leurs compétences par les autorités locales.</p>		
<p>L'article L. 911-5-1 est applicable en Nouvelle-Calédonie sans préjudice de l'exercice de leurs compétences en matière d'enseignement privé par les autorités locales.</p>		
<p>CHAPITRE III Préserver l'emploi</p>	<p>CHAPITRE III Préserver l'emploi</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Code du travail</p> <p><i>Art. L. 1254-9.</i> – Le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnée aux articles L. 1254-15, L. 1254-21 et L. 1254-25 est défini par accord de branche étendu. À défaut d'accord de branche étendu, il est fixé à 5 % de la rémunération due au salarié porté et de l'indemnité.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 38</p> <p>I. – L'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial est ratifiée.</p> <p>II. – À la deuxième phrase de l'article L. 1254-9 du code du travail, les mots : « et de l'indemnité » sont supprimés.</p> <p>III. – Après l'article L. 1255-13 du même code du travail, il est ajouté une section 3 ainsi rédigée :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Section 3 « Portage salarial</p> <p style="padding-left: 40px;">« <i>Art. L. 1255-14.</i> – Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour un entrepreneur de portage salarial :</p> <p style="padding-left: 40px;">« 1° De conclure un contrat de travail en portage salarial pour une activité de services en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1254-5 ;</p> <p style="padding-left: 40px;">« 2° De conclure un contrat de travail en portage salarial sans respecter les dispositions prévues par l'article L. 1254-7 ;</p> <p style="padding-left: 40px;">« 3° De conclure un contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ne comportant pas un terme précis ou ne fixant pas de durée minimale lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis en méconnaissance des dispositions l'article L. 1254-11 ;</p> <p style="padding-left: 40px;">« 4° De méconnaître les durées maximales du contrat de travail en portage salarial à durée déterminée prévues aux articles L. 1254-12, L. 1254-13 et L. 1254-17 ;</p> <p style="padding-left: 40px;">« 5° De conclure un contrat de</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 38</p> <p>I. – <i>(Sans modification)</i></p> <p>II. – <i>(Sans modification)</i></p> <p>III. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« <i>Art. L. 1255-14.</i> – <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>« 5° De conclure un contrat de</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

travail en portage salarial ne comportant pas la mention obligatoire prévue aux articles L. 1254-14 ~~et~~ L. 1254-20 ;

« 6° De conclure un contrat de travail en portage salarial ne comportant pas l'ensemble des clauses et mentions prévues aux articles L. 1254-15 ~~et~~ L. 1254-21 ;

« 7° De ne pas transmettre au salarié porté le contrat de travail en portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-16 ;

« 8° De ne pas conclure avec une entreprise cliente d'une personne portée le contrat commercial ~~écrit~~ de prestation de portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-22 ou de ne pas avoir délivré dans le même délai au salarié porté une copie de ce contrat ;

« 9° De conclure avec une entreprise cliente d'une personne portée un contrat commercial de prestation de portage salarial ne comportant pas les mentions prévues à l'article L. 1254-23 ;

« 10° De méconnaître les dispositions relatives aux conditions d'exercice de l'activité de portage salarial prévues à l'article L. 1254-24 ;

« 11° De méconnaître l'obligation de mettre en place et de gérer pour chaque salarié porté un compte d'activité conformément aux dispositions de l'article L. 1254-25 ;

« 12° D'exercer son activité sans avoir souscrit de garantie financière, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1254-26 ;

« 13° D'exercer son activité sans avoir effectué la déclaration préalable prévue à l'article L. 1254-27 ;

« 14° De ne pas respecter, en méconnaissance de l'article L. 1254-28,

travail en portage salarial ne comportant pas la mention obligatoire prévue aux articles L. 1254-14 ou L. 1254-20 ;

Amendement AS773

« 6° De conclure un contrat de travail en portage salarial ne comportant pas l'ensemble des clauses et mentions prévues aux articles L. 1254-15 ou L. 1254-21 ;

Amendement AS774

(Alinéa sans modification)

« 8° De ne pas conclure avec une entreprise cliente d'une personne portée le contrat commercial de prestation de portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-22 ou de ne pas avoir délivré dans le même délai au salarié porté une copie de ce contrat ;

Amendement AS775

(Alinéa sans modification)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

les obligations relatives à la médecine du travail définies dans les articles L. 4121-1 à L. 4121-5.

« La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

« La juridiction peut prononcer en outre l'interdiction d'exercer l'activité d'entreprise de portage salarial pour une durée de deux à dix ans.

« Art. L. 1255-15. – Est puni d'une amende de 3 750 euros le fait pour une entreprise de conclure un contrat de portage salarial sans remplir les conditions requises pour exercer cette activité en application des articles L. 1254-24, L. 1254-25, L. 1254-26 et L. 1254-27.

« Art. L. 1255-16. – Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour une entreprise cliente :

« 1° De recourir à un salarié porté en dehors des cas prévus à l'article L. 1254-3 ;

« 2° De méconnaître les interdictions de recourir à un salarié porté prévues aux articles L. 1254-4 et L. 1254-5 ;

« 3° De ne pas conclure avec l'entreprise de portage salarial le contrat commercial ~~écrit~~ de prestation de portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-22 ;

« 4° De conclure avec l'entreprise de portage salarial un contrat commercial ~~écrit~~ de prestation de portage salarial ne comportant pas les mentions prévues à l'article L. 1254-23.

« La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

(Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

« Art. L. 1255-15. – Est puni d'une amende de 3 750 euros le fait pour une entreprise, autre que celle mentionnée à l'article L. 1255-14, de conclure un contrat de travail en portage salarial sans remplir les conditions requises pour exercer cette activité en application des articles L. 1254-24, L. 1254-25, L. 1254-26 et L. 1254-27.

Amendement AS776

« Art. L. 1255-16. – *(Alinéa sans modification)*

(Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

« 3° De ne pas conclure avec l'entreprise de portage salarial le contrat commercial de prestation de portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-22 ;

Amendement AS777

« 4° De conclure avec l'entreprise de portage salarial un contrat commercial de prestation de portage salarial ne comportant pas les mentions prévues à l'article L. 1254-23.

Amendement AS778

(Alinéa sans modification)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

« Art. L. 1255-17. – Le fait de méconnaître, directement ou par personne interposée, l'interdiction d'exercer l'activité de portage salarial prononcée par la juridiction en application du dernier alinéa de l'article L. 1255-14 est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 6 000 euros.

« Art. L. 1255-18. – Dans tous les cas prévus à la présente section, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage ou la diffusion de l'intégralité ou d'une partie de la décision, ou d'un communiqué informant le public des motifs et du dispositif de celle-ci, aux frais de l'entrepreneur de portage salarial ou de l'entreprise cliente condamnée, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les publications qu'elle désigne. Elle détermine, le cas échéant, les extraits de la décision et les termes du communiqué qui devront être affichés ou diffusés. »

IV. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° À l'article L. 1255-11, la référence : « L. 1254-2 » est remplacée par la référence : « L. 1255-2 » ;

2° Au 1° de l'article L. 5132-14, les mots : « aux articles L. 1254-1 à L. 1254-12 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 1255-1 à L. 1255-12 ».

V. – Au premier alinéa de l'article L. 5542-51 du code des transports, la référence : « L. 1254-2 » est remplacée par la référence : « L. 1255-2 ».

Article 39

« Art. L. 1255-17. – (Sans modification)

« Art. L. 1255-18. – (Sans modification)

IV. – (Sans modification)

V. – (Sans modification)

Article 39

Art. L. 1242-2. – Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>1° Remplacement d'un salarié en cas :</p> <p>a) D'absence ;</p> <p>b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;</p> <p>c) De suspension de son contrat de travail ;</p> <p>d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;</p> <p>e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;</p> <p>2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;</p>	<p>I. – Au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, les mots : « saisonnier ou » sont remplacés par les mots : « saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou des emplois ».</p>	<p>I. – Au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, les mots : « saisonnier ou » sont remplacés par les mots : « saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois ».</p>
<p>4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;</p>		<p>Amendement AS779</p>
<p>5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;</p>		
<p>6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :</p>		
<p>a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;</p>		
<p>b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;</p>		
<p>c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.</p>	<p>II. – Au 4° de l'article L. 1242-7, au 3° de l'article L. 1244-1, au premier alinéa de l'article L. 1244-2, au 3° de l'article L. 1244-4, au 3° de l'article L. 1251-6, au 4° de l'article L. 1251-11, au 3° de l'article L. 1251-37, à l'article L. 1251-60, au dernier alinéa de l'article L. 2412-2, au dernier alinéa de l'article L. 2412-3, au dernier alinéa de l'article L. 2412-4, au dernier alinéa de l'article L. 2412-7, au dernier alinéa de l'article L. 2412-8, au dernier alinéa de l'article L. 2412-9, au dernier alinéa de l'article L. 2412-13, à l'article L. 2421-8-1, à l'article L. 5135-7 et au premier alinéa de l'article L. 6321-13 du code du travail, après le mot : « saisonnier », sont insérés les mots : « défini au 3° de l'article L. 1242-2 ».</p>	<p>II. – Au 4° de l'article L. 1242-7, au 3° de l'article L. 1244-1, au premier alinéa de l'article L. 1244-2, au 3° de l'article L. 1251-6 <u>et</u> au 4° de l'article L. 1251-11 du <u>même</u> code, après le mot : « saisonnier », sont insérés les mots : « définis au 3° de l'article L. 1242-2 ».</p>
		<p>II bis (nouveau). – Au 3° de</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

l'article L. 1244-4, au 3° de l'article L. 1251-37, au 4° de l'article L. 1251-60, à l'article L. 5135-7 et à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 6321-13 du même code, après le mot : « saisonnier », sont insérés les mots : « défini au 3° de l'article L. 1242-2 ».

II ter (nouveau). – Au dernier alinéa des articles L. 2412-2, L. 2412-3, L. 2412-4, L. 2412-7, L. 2412-8, L. 2412-9 et L. 2412-13 du même code, après le mot : « saisonnier », sont insérés les mots : « définies au 3° de l'article L. 1242-2 ».

II quater (nouveau). – À l'article L. 2421-8-1, après le mot : « saisonniers », sont insérés les mots : « définis au 3° de l'article L. 1242-2 ».

Amendement AS784

III. – *(Alinéa sans modification)*

III. – Dans les six mois suivant la promulgation de la présente loi, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà couvertes par des stipulations conventionnelles en ce sens, engagent des négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié.

À l'issue du délai prévu au premier alinéa, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, toute mesure législative s'appliquant, à défaut d'accord de branche, dans les branches qu'elle détermine, à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier conclu en application du 3° de l'article L. 1242-2 précité et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié. L'ordonnance est prise dans un délai de douze mois suivant l'issue du délai prévu au premier alinéa. Le projet de loi de ratification est déposé au Parlement dans un délai de six mois à compter de la date de publication de cette ordonnance.

À l'expiration du délai prévu au premier alinéa, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, toute mesure relevant du domaine de la loi s'appliquant, à défaut d'accord de branche, dans les branches qu'elle détermine, à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier conclu en application du 3° de l'article L. 1242-2 précité et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié. L'ordonnance est prise dans un délai de douze mois suivant l'expiration du délai prévu au premier alinéa. Le projet de loi de ratification est déposé au Parlement dans un délai de six mois à compter de la date de publication de cette ordonnance.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 1253-19.</i> – Dans le but de favoriser le développement de l’emploi sur un territoire, des personnes de droit privé peuvent créer, avec des collectivités territoriales et leurs établissements publics, des groupements d’employeurs constitués sous la forme d’associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d’association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, d’associations régies par le code civil local ou de coopératives artisanales.</p> <p>Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent constituer plus de la moitié des membres des groupements créés en application du présent article.</p>	<p>Article 40</p> <p>Le chapitre III du titre V du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section ainsi rédigée :</p> <p>« Section 4 « Dispositions applicables à l’ensemble des groupements d’employeurs</p> <p>« <i>Art. L. 1253-24.</i> – Un groupement d’employeurs est éligible aux aides à l’emploi dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition. »</p>	<p>Amendement AS780</p> <p>Article 40 <i>bis</i> (nouveau)</p> <p><u>Après le mot : « employeurs », la fin du premier alinéa de l’article L. 1253-19 du code du travail est ainsi rédigée : Ces groupements d’employeurs sont constitués sous l’une des formes mentionnées à l’article L. 1253-2.</u></p>
<p><i>Art. L. 1233-61.</i> – Dans les entreprises d’au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours,</p>	<p>Article 41</p> <p>Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° L’article L. 1233-61 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Amendement AS268 et sous-amendement AS1054</p> <p>Article 40</p> <p>(<i>Sans modification</i>)</p> <p>Article 41</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>1° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.</p>	<p>« Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71, lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou plusieurs entités économiques, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois, les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés, par suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert. » ;</p>	<p>« Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71, lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou plusieurs entités économiques, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois <u>et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise dans les conditions mentionnées à l'article L. 1233-57-19</u>, les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés, <u>à la</u> suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert. » ;</p>
<p><i>Art. L. 1233-24-2.</i> – 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.</p>	<p>2° Au troisième alinéa de l'article L. 1233-24-2, après le mot : « entreprise », sont insérés les mots : « , en particulier, les conditions dans lesquelles cette procédure peut être <u>aménagée</u> en cas de projet de transfert d'une ou plusieurs entités économiques, prévu à l'article L. 1233-61 nécessaire pour limiter le nombre de suppressions d'emplois » ;</p>	<p>Amendements AS965 et AS781</p> <p>2° Au troisième alinéa de l'article L. 1233-24-2, après le mot : « entreprise », sont insérés les mots : « , en particulier, les conditions dans lesquelles <u>ces modalités peuvent être aménagées</u> en cas de projet de transfert d'une ou plusieurs entités économiques, prévu à l'article L. 1233-61 nécessaire <u>à la sauvegarde d'une partie des emplois</u> » ;</p>
<p>Il peut également porter sur :</p>		<p>Amendement AS782</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ;</p> <p>3° Le calendrier des licenciements ;</p> <p>4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;</p> <p>5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.</p>	<p>3° L'article L. 1233-57-19 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>3° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 1233-57-19.</i> – L'employeur consulte le comité d'entreprise sur toute offre de reprise à laquelle il souhaite donner suite et indique les raisons qui le conduisent à accepter cette offre, notamment au regard de la capacité de l'auteur de l'offre à garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement. Le comité d'entreprise émet un avis sur cette offre dans un délai fixé en application de l'article L. 2323-3.</p>	<p>« Lorsque la procédure est aménagée en application de l'article L. 1233-24-2 pour favoriser un projet de transfert d'une ou plusieurs entités économiques, comme cela est prévu à l'article L. 1233-61, l'employeur consulte le comité d'entreprise sur l'offre de reprise dans le délai fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-2. » ;</p>	<p>« Lorsque la procédure est aménagée en application de l'article L. 1233-24-2 pour favoriser un projet de transfert d'une ou plusieurs entités économiques, <u>mentionné</u> à l'article L. 1233-61, l'employeur consulte le comité d'entreprise sur l'offre de reprise dans le délai fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-2. » ;</p>
<p><i>Art. L. 1233-62.</i> – Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :</p>	<p>4° Après le 1° de l'article L. 1233-62, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Amendement AS783</p> <p>4° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;</p> <p>3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi</p> <p>4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;</p> <p>5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;</p> <p>6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.</p>	<p>« 1° <i>bis</i> Des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ; ».</p> <p>II. – Le présent article est applicable aux licenciements économiques engagés postérieurement à la date de promulgation de la présente loi.</p> <p>Pour l'application de l'alinéa précédent, la procédure de licenciement est considérée comme engagée soit à compter de la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable mentionnée à l'article L. 1233-11 du code du travail, soit à compter la date d'envoi de la convocation à la première réunion des délégués du personnel ou du comité d'entreprise mentionnée respectivement aux articles L. 1233-29 et L. 1233-30 du même code.</p>	<p>II. – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p><i>Art. L. 1233-71.</i> – Dans les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles mentionnées à l'article L. 2341-4, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.</p> <p>La durée du congé de reclassement ne peut excéder douze mois.</p> <p>Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en œuvre pendant la période prévue au premier alinéa.</p> <p>L'employeur finance l'ensemble de ces actions.</p>	<p style="text-align: center;">Article 42</p> <p>La sous-section 5 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :</p> <p>1° L'article L. 1233-85 est ainsi modifié :</p> <p style="margin-left: 40px;"><i>a)</i> Au premier alinéa, le chiffre : « six » est remplacé par le chiffre : « huit » et les mots : « prévue à l'article L. 1233-46 » sont remplacés par les mots : « prévue aux articles L. 1233-19 et L. 1233-46 » ;</p>	<p style="text-align: center;">Article 41 bis (nouveau)</p> <p style="text-align: center;"><u>Au premier alinéa de l'article L. 1233-71 du code du travail, la référence : « L. 2341-4 » est remplacée par les mots : « L. 2341-1 et dans les groupes mentionnés à l'article L. 2341-2 ».</u></p> <p style="text-align: center;">Amendement AS962 (Rect)</p> <p style="text-align: center;">Article 42</p> <p style="text-align: center;"><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>1° <i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p style="text-align: center;">a) Supprimé</p> <p style="text-align: center;">Amendements AS394 et AS960</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions prévues à l'article L. 1233-84.</p>	<p>b) Au deuxième alinéa, après les mots : « ou prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'entreprise », sont insérés les mots : « ou prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'État et l'entreprise. Les modalités de ce document sont définies par décret » ;</p>	<p>b) Au deuxième alinéa, après les mots : « ou prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'entreprise », sont insérés les mots : « ou prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'État et l'entreprise. <u>Le contenu et les modalités d'adoption</u> de ce document sont <u>définis</u> par décret » ;</p>
<p>La convention tient compte des actions de même nature éventuellement mises en œuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'entreprise. Lorsqu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit des actions de telle nature, assorties d'engagements financiers de l'entreprise au moins égaux au montant de la contribution prévue à l'article L. 1233-86, cet accord tient lieu, à la demande de l'entreprise, de la convention prévue au présent article entre l'entreprise et l'autorité administrative, sauf opposition de cette dernière motivée et exprimée dans les deux mois suivant la demande.</p>	<p>2° Après l'article L. 1233-90, il est rétabli un article L. 1233-90-1 ainsi rédigé :</p>	<p>2° (Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Art. L. 1233-90-1. – Une convention-cadre nationale de revitalisation peut être conclue entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, lorsque les suppressions d'emplois concernent au moins trois départements.</p>	<p>« Art. L. 1233-90-1. – (Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Il est tenu compte, pour la détermination du montant de la contribution mentionnée à l'article L. 1233-86, du nombre total des emplois supprimés.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« La convention-cadre est signée dans un délai de huit mois à compter de la notification du projet de licenciement mentionnée à l'article L. 1233-46. »</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Elle donne lieu dans les quatre mois suivants sa signature à une ou plusieurs conventions locales conclues entre le représentant de l'État et l'entreprise. Ces conventions s'inscrivent en cohérence avec le contenu de la convention-cadre nationale. »</p>	<p>« Elle donne lieu dans les quatre mois suivants sa signature à une ou plusieurs conventions locales conclues entre le représentant de l'État et l'entreprise. Ces conventions <u>se conforment au</u> contenu de la convention-cadre nationale. »</p>

Amendement AS1044

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d’insertion</p> <p>.....</p> <p>V. – À compter du 1^{er} janvier 2009, les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d’un contrat d’accompagnement dans l’emploi et d’un contrat d’avenir, dans les collectivités territoriales ou les établissements publics en relevant, peuvent être financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, en application de l’article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.</p> <p>À compter de la promulgation de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d’avenir, les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d’un contrat conclu au titre de l’article L. 5134-110 du code du travail dans les collectivités territoriales ou leurs établissements publics sont financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, en application du 1^o de l’article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 43</p> <p>Le V de l’article 28 de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d’insertion est ainsi modifié :</p> <p>1^o Le premier alinéa est ainsi modifié :</p> <p>a) Les mots : « À compter du 1^{er} janvier 2009 » sont remplacés par les mots : « A compter de la promulgation de la loi n° du », et les mots : « peuvent être » sont remplacés par les mots : « sont » ;</p> <p>b) Les mots : « et d’un contrat d’avenir, » sont supprimés ;</p> <p>c) Il est complété par les mots : « , ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats d’accompagnement dans l’emploi conclus sur le fondement de l’article L. 5134-20 du code du travail, dont le taux est fixé par décret » ;</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Amendement AS961</p> <p style="text-align: center;">Article 43</p> <p style="text-align: center;"><i>(Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>statutaires relatives à la fonction publique territoriale ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats conclus au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dont le taux est fixé par décret.</p>		
<p>Une convention annuelle d'objectifs et de moyens, conclue entre l'État et le Centre national de la fonction publique territoriale, définit les modalités de mise en œuvre du deuxième alinéa du présent V.</p>	<p>2° Au troisième alinéa, les mots : « du deuxième alinéa » sont remplacés par les mots : « des premier et deuxième alinéas ».</p>	
Code du travail	TITRE V MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL	TITRE V MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL
<p><i>Art. L. 1225-11.</i> – Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des dispositions des articles :</p>	<p>Article 44</p> <p>I. – Le titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>Article 44</p> <p>I. – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>1° L. 1225-4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ;</p>	<p>1° L'article L. 1225-11 est ainsi modifié :</p>	<p>1° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>2° L. 1225-17, relatif au congé de maternité ;</p>		
<p>3° L. 1225-29, relatif à l'interdiction d'emploi postnatal et prénatal ;</p>		
<p>4° L. 1226-2, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;</p>		
	<p>a) Après le 4°, il est inséré un 4° <i>bis</i> ainsi rédigé :</p>	
	<p>« 4° <i>bis</i> L. 1226-10, relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ; »</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>5° L. 4624-1, relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.</p>	<p>b) Au 5°, les mots : « L. 4624-1, relatif » sont remplacés par les mots : « L. 4624-3 et L. 4624-4, relatifs » ;</p>	<p>2° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Art. L. 1225-15. – Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l’application des articles :</p>	<p>2° L’article L. 1225-15 est ainsi modifié :</p>	
<p>1° L. 1225-4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d’une salariée en état de grossesse médicalement constaté ;</p>		
<p>2° L. 1226-2, relatif à l’inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;</p>	<p>a) Après le 2°, il est inséré un 2° <i>bis</i> ainsi rédigé :</p>	
	<p>« 2° <i>bis</i> L. 1226-10, relatif à l’inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ; »</p>	
<p>3° L. 4624-1, relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.</p>	<p>b) Au 3°, les mots : « L. 4624-1, relatif » sont remplacés par les mots : « L. 4624-3 et L. 4624-4, relatifs » ;</p>	
	<p>3° L’article L. 1226-2 est ainsi modifié :</p>	<p>3° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>a) Au premier alinéa :</p>	<p>a) (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Art. L. 1226-2. – Lorsque, à l’issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l’emploi qu’il occupait précédemment, l’employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.</p>	<p>– les mots : « , à l’issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié » sont remplacés par les mots : « le salarié victime d’une maladie ou d’un accident non professionnel » ;</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>– après les mots : « par le médecin du travail », sont insérés les mots : « , en application de l’article L. 4624-4, » ;</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>– les mots : « l’emploi » sont remplacés par les mots : « le poste » et le mot : « emploi » est remplacé par le mot : « poste » ;</p>	<p>Alinéa supprimé Amendement AS1020</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.</p>	<p>b) Au deuxième alinéa, après les mots : « prend en compte », sont insérés les mots : « , après avis des délégués du personnel, » et les mots : « l'aptitude » sont remplacés par les mots : « la capacité » ;</p>	<p>b) Au deuxième alinéa, après les mots : « prend en compte », sont insérés les mots : « , après avis des délégués du personnel <u>lorsqu'ils existent,</u> » et les mots : « l'aptitude » sont remplacés par les mots : « <u>les capacités</u> » ;</p>
<p>L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.</p>	<p>c) Le deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. » ;</p> <p>d) Au dernier alinéa, la première occurrence des mots : « L'emploi » est remplacée par les mots : « Le poste », la seconde occurrence des mots : « L'emploi » est remplacée par le mot : « celui » et les mots : « telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail » sont remplacés par les mots : « d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de postes existants, ou d'aménagement du temps de travail » ;</p>	<p>Amendements AS1021 et AS1022</p> <p>c) (<i>Sans modification</i>)</p> <p>d) Au dernier alinéa, les mots : « transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail » sont remplacés par les mots : « aménagement, adaptation ou transformation de postes existants, ou aménagement du temps de travail » ;</p>
	<p>4° Après l'article L. 1226-2, il est inséré un article L. 1226-2-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 1226-2-1. – Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre poste au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.</p>	<p>Amendements AS1020 et AS1023</p> <p>4° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>« Art. L. 1226-2-1. – Lorsqu'<u>il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi</u> au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.</p>
	<p>« L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un poste dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié du poste proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement</p>	<p>Amendements AS1024 et AS1020</p> <p>« L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un <u>emploi</u> dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié <u>de l'emploi</u> proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'<u>emploi</u> serait gravement</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Art. L. 1226-4-1. - En cas de licenciement prononcé dans le cas visé à l'article L. 1226-4, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation.</p> <p>La gestion de ce fonds est confiée à l'association prévue à l'article L. 3253-14.</p> <p>Art. L. 1226-8. – Lorsque, à l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 1226-7, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p> <p>Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.</p>	<p>préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.</p> <p>« L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, un poste prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.</p> <p>« S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III. » ;</p> <p>5° Au premier alinéa de l'article L. 1226-4-1, la référence : « L. 1226-4 » est remplacée par la référence : « L. 1226-2-1 » ;</p> <p>6° Le premier alinéa de l'article L. 1226-8 est ainsi modifié :</p> <p>a) Les mots : « Lorsque, à » sont remplacés par le mot : « A » et les mots : « est déclaré apte par le médecin du travail, il » sont supprimés ;</p> <p>b) L'alinéa est complété par les mots : « , sauf dans les situations mentionnées à l'article L. 1226-10 » ;</p>	<p>préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'<u>emploi</u>.</p> <p>Amendements AS1020 et AS1025</p> <p>« L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, un <u>emploi en</u> prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.</p> <p>Amendements AS1020 et AS1026</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>5° <i>(Sans modification)</i></p> <p>6° <i>(Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 12226-10.</i> – Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.</p>	<p>7° L'article L. 1226-10 est ainsi modifié :</p> <p>a) Au premier alinéa :</p> <p>– les mots : « , à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié » sont remplacés par les mots : « le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle » ;</p>	<p>7° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>a) (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.</p>	<p>– après les mots : « médecin du travail », sont insérés les mots : « , en application de l'article L. 4624-4, » ;</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.</p>	<p>– les mots : « l'emploi » sont remplacés par les mots : « le poste » et le mot : « emploi » est remplacé par le mot : « poste » ;</p> <p>b) Au deuxième alinéa :</p> <p>– les mots : « l'aptitude » sont remplacés par les mots : « la capacité » ;</p> <p>– les mots : « destinée à lui proposer » sont remplacés par les mots : « le préparant à occuper » ;</p> <p>c) Au dernier alinéa, la première occurrence des mots : « L'emploi » est remplacée par les mots : « Le poste », la seconde occurrence des mots « l'emploi » est remplacée par le mot : « celui » et les mots : « telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail » sont remplacés par les mots : « d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de postes existants, ou d'aménagement du temps de travail » ;</p>	<p>Alinéa supprimé</p> <p>Amendement AS1027</p> <p>b) (<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>– les mots : « l'aptitude » sont remplacés par les mots : « les capacités » ;</p> <p>Amendement AS1028</p> <p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p> <p>c) Au dernier alinéa, les mots : « transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail » sont remplacés par les mots : « aménagement, adaptation ou transformation de postes existants, ou aménagement du temps de travail » ;</p> <p>Amendements AS1027 et AS1029</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 1226-12.</i> – Lorsque l’employeur est dans l’impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s’opposent au reclassement.</p>	<p>8° L’article L. 1226-12 est ainsi modifié :</p>	<p>8° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>L’employeur ne peut rompre le contrat de travail que s’il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l’article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l’emploi proposé dans ces conditions. Il peut également rompre le contrat de travail si l’avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l’entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.</p>	<p>a) Au premier alinéa, le mot : « emploi » est remplacé par le mot : « poste » ;</p>	<p>a) Supprimé Amendement AS1027</p>
	<p>b) Au deuxième alinéa :</p>	<p>b) (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>– le mot : « emploi » est remplacé par le mot : « poste » ;</p>	<p>Supprimé Amendement AS1027</p>
	<p>– les mots : « de l’emploi » sont remplacés par les mots : « du poste » ;</p>	<p>Supprimé Amendement AS1027</p>
	<p>– à la fin de la première phrase sont ajoutés les mots : « , soit de la mention expresse dans l’avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l’entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l’état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l’entreprise » ;</p>	<p>– à la fin de la première phrase sont ajoutés les mots : « , soit de la mention expresse dans l’avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l’<u>emploi</u> serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l’état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l’<u>emploi</u> » ; Amendement AS1030</p>
	<p>– la dernière phrase est supprimée ;</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>c) Il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>c) (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>S’il prononce le licenciement, l’employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du</p>	<p>« L’obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l’employeur a proposé, dans les conditions prévues à l’article L. 1226-10, un poste prenant en compte l’avis et les indications du médecin du travail. » ;</p>	<p>« L’obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l’employeur a proposé, dans les conditions prévues à l’article L. 1226-10, un <u>emploi</u> en prenant en compte l’avis et les indications du médecin du travail. » ;</p>
		<p>Amendements AS1027 et AS1031</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
titre III.	9° L'article L. 1226-15 est ainsi modifié :	9° (<i>Sans modification</i>)
<p><i>Art. L. 1226-15.</i> – Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié déclaré apte, prévues à l'article L. 1226-8, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.</p>	a) Au premier alinéa, les mots : « déclaré apte » sont supprimés ;	
<p>Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L. 1226-10 à L. 1226-12.</p>		
<p>En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaires. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 1226-14.</p>		
<p>Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 1226-12, il est fait application des dispositions prévues par l'article L. 1235-2 en cas d'observation de la procédure de licenciement.</p>	b) Au dernier alinéa, le mot : « troisième » est remplacé par le mot : « quatrième » ;	
<p><i>Art. L. 1226-20.</i> – Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1226-12 et des articles L. 1226-14 à L. 1226-16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables.</p>	10° L'article L. 1226-20 est ainsi modifié :	10° (<i>Sans modification</i>)
<p>Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11, au</p>	a) Au premier alinéa, le mot : « troisième » est remplacée par le mot : « quatrième » ;	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.</p>	<p>b) Au deuxième alinéa, après les mots : « dans ces conditions », sont insérés les mots : « ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise » ;</p>	
<p>Les dispositions visées aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.</p>		
<p>La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8.</p>		
<p><i>Art. L. 1226-21.</i> – Lorsque le salarié est déclaré apte à l'issue des périodes de suspension, la rupture du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1226-8 ouvre droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.</p>	<p>11° Au premier alinéa de l'article L. 1226-21, les mots : « est déclaré apte » sont remplacés par les mots : « n'est pas déclaré inapte ».</p>	<p>11° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>Il en va de même pour un salarié déclaré inapte en cas de rupture par l'employeur en méconnaissance des dispositions des articles L. 1226-10 et L. 1226-11 ou du deuxième alinéa de l'article L. 1226-20.</p>		
<p><i>Art. L. 4622-3.</i> – Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur</p>	<p>II. – Le titre II du livre VI de la quatrième partie du même code est ainsi modifié :</p>	<p>II. – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>1° À l'article L. 4622-3, les</p>	<p>1° (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>état de santé, ainsi que toute atteinte à la sécurité des tiers.</p>	<p>mots : « ainsi que toute atteinte à la sécurité des tiers » sont remplacés par les mots : « ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail » ;</p>	
<p><i>Art. L. 4624-2.</i> – Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application de l'article L. 4624-1. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier.</p>	<p>2° À l'article L. 4624-2, qui devient l'article L. 4624-8, les mots : « de l'article L. 4624-1 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 4624-3 et L. 4624-4 » ;</p>	<p>2° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 4624-3.</i> – I. – Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.</p>	<p>3° L'article L. 4624-3 devient l'article L. 4624-9 ;</p>	<p>3° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p>L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.</p>		
<p>II. – Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L. 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.</p>		
<p>III. – Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont transmises au comité d'hygiène, de sécurité et des</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L. 4643-1.</p>	4° L'article L. 4624-4 est abrogé ;	4° (<i>Sans modification</i>)
<p><i>Art. L. 4624-4.</i> – Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés dont la situation personnelle le justifie bénéficient d'une surveillance médicale spécifique. Les modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifique sont déterminées par décret en Conseil d'État.</p>	5° L'article L. 4624-5 devient l'article L. 4624-10 et il est complété par les mots : « , notamment les modalités du suivi individuel prévu à l'article L. 4624-1, les modalités d'identification des travailleurs mentionnés à l'article L. 4624-2 et les modalités du suivi individuel renforcé dont ils bénéficient » ;	5° (<i>Sans modification</i>)
<p><i>Art. L. 4624-5.</i> – Des décrets en Conseil d'État précisent les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail ainsi que les conditions d'application du présent chapitre.</p>	6° L'article L. 4624-1 est remplacé par les articles L. 4624-1 à L. 4624-7 ainsi rédigés :	6° (<i>Alinéa sans modification</i>)
<p><i>Art. L. 4624-1.</i> – Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.</p>		
<p>L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.</p>		
<p>En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Il en informe l'autre partie.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.</p>	<p>« Art. L. 4624-1. – Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par les autres professionnels de santé membres de l'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L. 4622-8 qu'il anime et coordonne, notamment le collaborateur médecin visé à l'article L. 4623-1 et l'infirmier.</p>	<p>« Art. L. 4624-1. – (Alinéa sans modification)</p>
<p>Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données selon le sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail.</p>	<p>« Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa, dans un délai fixé par décret en Conseil d'État.</p>	<p>« Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention <u>donnant lieu à la délivrance d'une attestation</u>, effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa. <u>Un</u> décret en conseil d'État <u>fixe le délai de cette visite et le modèle de l'attestation</u>.</p>
	<p>« Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.</p>	<p>Amendement AS507 (Alinéa sans modification)</p>
	<p>« Art. L. 4624-2. – I. – Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.</p>	<p>« Art. L. 4624-2. – (Sans modification)</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

« II. – L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou sa sécurité, celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

« Art. L. 4624-3. – Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mentale du travailleur.

« Art. L. 4624-4. – Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

« Art. L. 4624-5. – Pour l'application des articles L. 4624-3 et L. 4624-4, le médecin du travail reçoit le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications, ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

« Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en

« Art. L. 4624-3. – Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

Amendements AS1033 et AS1032

« Art. L. 4624-4. – (Sans modification)

« Art. L. 4624-5. – (Sans modification)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

œuvre son avis et ses indications, ou ses propositions.

« Art. L. 4624-6. – L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications, ou les propositions, émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

~~« Art. L. 4624-7. – I. – En cas de contestation du salarié ou de l'employeur portant~~ sur les éléments de nature médicale justifiant l'avis et les indications, ou les propositions, émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4, ~~l'employeur ou le salarié~~ peut saisir le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'auteur de la saisine en informe le médecin du travail.

« II. – Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8, sans que puissent lui être opposées les dispositions de l'article 226-13 du code pénal. L'avis du médecin-expert se substitue à celui du médecin du travail. » ;

6° Après l'article L. 4625-1, il est inséré un article L. 4625-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 4625-1-1. – Un décret en Conseil d'État prévoit les adaptations des règles définies aux articles L. 4624-1 et L. 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée.

« Ces adaptations leur garantissent un suivi ~~médical individuel~~ d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en contrat à durée indéterminée.

« Art. L. 4624-6. – (Sans modification)

« Art. L. 4624-7. – I. – Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant l'avis et les indications, ou les propositions, émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4, il peut saisir le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'auteur de la saisine en informe le médecin du travail.

Amendement AS1035

« Ces adaptations leur garantissent un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en contrat à durée indéterminée.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

—

—

—

Amendement AS1036

« Ce décret en Conseil d'État prévoit les modalités d'information de l'employeur sur le suivi individuel de l'état de santé. » ;

Amendement AS1037

6° bis Au premier alinéa de l'article L. 4745-1, la référence : « L. 4624-3 » est remplacée par la référence : « L. 4624-9 » ;

II bis (nouveau). – À la fin du 16° de l'article L. 444-2 du code de l'action sociale et des familles, la référence : « L. 4624-4 » est remplacée par la référence : « L. 4624-10 ».

Amendement AS1038

Art. L. 4745-1. – Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 4621-1 à L. 4624-3 et L. 4644-1 et des règlements pris pour leur application est puni, en cas de récidive dans le délai de trois ans, d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 3 750 euros.

Code de l'action sociale et des familles

Art. L. 444-2. – Sont applicables aux personnes relevant du présent chapitre les dispositions du code du travail relatives :

16° A la santé et la sécurité au travail, prévues à la section 1 du chapitre IV du titre V du livre Ier et aux chapitres Ier à IV du titre II du livre VI de la quatrième partie, sauf les articles L. 4624-2 à L. 4624-4 ;

Code rural et de la pêche maritime

Art. L. 717-2. - Des décrets déterminent les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail en agriculture ainsi que les conditions d'application des articles L. 4622-10, L. 4622-14, L. 4625-1 et L. 4644-1 du code du travail. Ils déterminent également les conditions dans lesquelles les exploitants agricoles et les membres non salariés de leur famille peuvent demander à bénéficier des examens du service de santé au travail.

« Ce décret en Conseil d'État prévoit les modalités d'information de l'employeur sur ~~la suivi médical individuel de son salarié.~~ » ;

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Les dépenses du service de santé au travail sont couvertes par les cotisations des employeurs et, le cas échéant, par celles des exploitants mentionnés ci-dessus.</p>	<p>7° Le dernier alinéa de l'article L. 717-2 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :</p>	<p>7° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Des décrets en Conseil d'État précisent les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail en agriculture et les conditions d'application des articles L. 4624-1 et L. 4622-16 du code du travail.</p>	<p>a) La référence : « L. 4624-1 » est remplacée par les références : « L. 4624-1 à L. 4624-9 » ;</p>	<p>a) (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>b) Après les mots : « L. 4622-16 du code du travail », sont insérés les mots : « , ainsi que les adaptations des règles définies aux articles L. 4624-1 et L. 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée et les modalités d'information de l'employeur sur le suivi médical individuel de son salarié ».</p>	<p>b) Après les mots : « L. 4622-16 du code du travail », sont insérés les mots : « , ainsi que les adaptations des règles définies aux articles L. 4624-1 et L. 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée et les modalités d'information de l'employeur sur le suivi <u>individuel de l'état de santé</u> de son salarié ».</p>
	<p>III. – Les dispositions du présent article entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour leur application et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2017.</p>	<p>III. – (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>TITRE VI RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL</p>	<p>TITRE VI RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL</p>
	<p>Article 45</p>	<p>Article 45</p>
<p>Code du travail</p>	<p>Le titre VI du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>1° L'article L. 1262-4-1 est ainsi modifié :</p>	<p>1° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
<p>Art. L. 1262-4-1. – Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés, dans les conditions mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2, vérifie</p>	<p>a) Au début du premier alinéa, il est ajouté un : « I » ;</p>	<p>a) (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>auprès de ce dernier, avant le début du détachement, qu'il s'est acquitté des obligations mentionnées aux I et II de l'article L. 1262-2-1.</p>	<p>b) Après le deuxième alinéa, sont insérées les dispositions suivantes :</p>	<p>b) (Alinéa sans modification)</p>
<p>À défaut de s'être fait remettre par son cocontractant une copie de la déclaration mentionnée au I de l'article L. 1262-2-1, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre adresse, dans les quarante-huit heures suivant le début du détachement, une déclaration à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation. Un décret détermine les informations que comporte cette déclaration.</p>	<p>« Les conditions dans lesquelles le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de transmettre, par voie dématérialisée, la déclaration mentionnée à l'alinéa précédent sont fixées par décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.</p>	<p>(Alinéa sans modification)</p>
<p>« II. – Le maître d'ouvrage vérifie, avant le début du détachement, que chacun des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants qu'il agrée en application de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 et qui détachent des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2, s'est acquitté de l'obligation mentionnée au I de l'article L. 1262-2-1. » ;</p>	<p>« II. – Le maître d'ouvrage vérifie, avant le début du détachement, que chacun des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants qu'il <u>accepte</u> en application de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 et qui détachent des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2, s'est acquitté de l'obligation mentionnée au I de l'article L. 1262-2-1. » ;</p>	<p>Amendement AS981</p>
<p>2° Après l'article L. 1262-4-3, il est inséré un article L. 1262-4-4 ainsi rédigé :</p>	<p>« Art. L. 1262-4-4. – Lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail.</p>	<p>2° (Sans modification)</p>
<p>« Cette déclaration est effectuée, dans un délai et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État par :</p>	<p>« 1° L'employeur lorsque le</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p><i>Art. L. 1261-1.</i> – La méconnaissance par l’employeur qui détache un ou plusieurs salariés d’une des obligations mentionnées à l’article L. 1262–2–1 ou à l’article L. 1263–7 est passible d’une amende administrative, dans les conditions prévues à l’article L. 1264-3.</p>	<p>salarié est détaché selon les modalités mentionnées au 3° de l’article L. 1262-1 ;</p> <p>« 2° Le donneur d’ordre ou le maître d’ouvrage cocontractant d’un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux 1° et 2° de l’article L. 1262-1 ou à l’article L. 1262-2. » ;</p>	<p>3° (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 1264-2.</i> – La méconnaissance par le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre d’une des obligations mentionnées à l’article L. 1262-4-1 est passible d’une amende administrative, dans les conditions prévues à l’article L. 1264-3, lorsque son cocontractant n’a pas rempli au moins l’une des obligations lui incombant en application de l’article L. 1262-2-1.</p>	<p>3° À l’article L. 1264-1, après la référence : « L. 1262-2-1 », sont insérés les mots : « , à l’article L. 1262-4-4 » ;</p> <p>4° L’article L. 1264-2 est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« <i>Art. L. 1264-2.</i> – I. – Le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre est passible d’une amende administrative, dans les conditions prévues à l’article L. 1264-3 :</p>	<p>4° (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>« 1° En cas de méconnaissance d’une des obligations mentionnées au I de l’article L. 1262-4-1, lorsque son cocontractant n’a pas rempli au moins l’une des obligations lui incombant en application de l’article L. 1262-2-1 ;</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>« 2° En cas de méconnaissance de l’obligation mentionnée à l’article L. 1262-4-4.</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>
	<p>« II. – La méconnaissance par le maître d’ouvrage de l’obligation mentionnée au II de l’article L. 1262-4-1 est passible d’une amende administrative, dans les conditions prévues à l’article L. 1264-3, lorsque l’un des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants n’a pas rempli l’obligation lui incombant en application du I de l’article L. 1262-2-1. »</p>	<p>« II. – La méconnaissance par le maître d’ouvrage de l’obligation mentionnée au II de l’article L. 1262-4-1 est passible d’une amende administrative, dans les conditions prévues à l’article L. 1264-3, lorsque l’un des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants <u>ne s’est pas acquittée de l’obligation mentionnée au I de l’article L. 1262-2-1.</u> »</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

Amendement AS982

Article 46

Article 46

A la section 2 du chapitre II du titre VI du livre II de la première partie du code du travail, il est inséré, après l'article L. 1262-4-4 créé par la présente loi, un article L. 1262-4-5 ainsi rédigé :

(Alinéa sans modification)

« Art. L. 1262-4-5. – Tout employeur établi hors de France qui détache un salarié sur le territoire national est assujéti à une contribution destinée à ~~couvrir~~ les coûts de mise en place et de fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle mentionné à l'article L. 1262-2-2, ainsi que les coûts de traitement des données ~~issues~~ de ce système. ~~Le fait générateur est constitué par le détachement d'un salarié.~~

« Art. L. 1262-4-5. – Tout employeur établi hors de France qui détache un salarié sur le territoire national est assujéti à une contribution destinée à compenser les coûts de mise en place et de fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle mentionné à l'article L. 1262-2-2, ainsi que les coûts de traitement des données de ce système.

Amendements AS979, AS 983 et AS984

« Le montant forfaitaire de cette contribution, qui ne peut excéder cinquante euros par salarié, est fixé par décret en Conseil d'État.

(Alinéa sans modification)

« La contribution est recouvrée selon les modalités fixées aux articles 112 à 124 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique dans sa rédaction en vigueur à la date de publication de la loi n° du . »

(Alinéa sans modification)

Article 47

Article 47

Le chapitre III du titre VI du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

(Alinéa sans modification)

1° Après l'article L. 1263-4, il est inséré un article L. 1263-4-1 ainsi rédigé :

1° *(Alinéa sans modification)*

« Art. L. 1263-4-1. – L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné ~~aux articles L. 8112-1 et L. 8112-5~~ ou l'agent de contrôle assimilé mentionné à l'article L. 8112-3 qui n'a pas reçu à l'issue du délai de

« Art. L. 1263-4-1. – L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ou l'agent de contrôle assimilé mentionné à l'article L. 8112-3 qui n'a pas reçu à l'issue du délai de quarante-huit heures

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 1263-5.</i> – La décision de suspension de la prestation de services prononcée par l'autorité administrative n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire pour les salariés concernés.</p> <p><i>Art. L. 1263-6.</i> – Le fait pour l'employeur de ne pas respecter la décision administrative mentionnée à l'article L. 1263-4 est passible d'une amende administrative, qui est prononcée par l'autorité administrative compétente, sur le rapport motivé d'un agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné aux articles L. 8112-1 ou L. 8112-5.</p>	<p>quarante-huit heures suivant le début du détachement de déclaration de détachement mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 1262-4-1 peut saisir d'un rapport motivé l'autorité administrative compétente. Celle-ci peut ordonner, au regard de la gravité du manquement, par décision motivée, la suspension de la réalisation de la prestation de services pour une durée ne pouvant excéder un mois.</p> <p>« L'autorité administrative met fin à la mesure dès réception de la déclaration de détachement par l'employeur, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, pour les salariés concernés.</p> <p>« La sanction prévue au premier alinéa peut être cumulée avec l'amende administrative prévue aux articles L. 1264-1 et L. 1264-2.</p> <p>« Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article. » ;</p> <p>2° À l'article L. 1263-5, après les mots : « autorité administrative », sont insérés les mots : « en application des articles L. 1263-4 ou L. 1263-4-1 » ;</p> <p>3° Le premier alinéa de l'article L. 1263-6 est ainsi modifié :</p> <p>a) Après la référence : « L. 1263-4 », sont insérés les mots : « ou à l'article L. 1263-4-1 » ;</p> <p>b) Après les mots : « ou L. 8112-5 », sont insérés les mots : « , ou</p>	<p>suivant le début du détachement <u>d'un salarié</u> de déclaration de détachement mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 1262-4-1 peut saisir d'un rapport motivé l'autorité administrative compétente. Celle-ci peut ordonner, au regard de la gravité du manquement, par décision motivée, la suspension de la réalisation de la prestation de services pour une durée ne pouvant excéder un mois.</p> <p>Amendements AS985 et AS986 (Rect)</p> <p>« L'autorité administrative met fin à la suspension dès réception de la déclaration de détachement <u>transmise</u> par l'employeur, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, pour les salariés concernés.</p> <p>Amendements AS987 et AS988</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p>2° <i>(Sans modification)</i></p> <p>3° <i>(Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges. L'amende est inférieure ou égale à 10 000 € par salarié concerné par le manquement.</p>	<p>d'un agent de contrôle assimilé mentionné à l'article L. 8112-3 » ;</p>	
<p>Le délai de prescription de l'action de l'administration pour la sanction du manquement par une amende administrative est de deux années révolues à compter du jour où le manquement a été commis.</p>		
<p>L'amende est recouvrée comme les créances de l'État étrangères à l'impôt et au domaine.</p>		
<p><i>Art. L. 1263-3.</i> – Lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné aux articles L. 8112-1 ou L. 8112-5 constate un manquement grave, commis par un employeur établi hors de France qui détache des salariés sur le territoire national, à l'article L. 3231-2 relatif au salaire minimum de croissance, à l'article L. 3131-1 relatif au repos quotidien, à l'article L. 3132-2 relatif au repos hebdomadaire, à l'article L. 3121-34 relatif à la durée quotidienne maximale de travail ou à l'article L. 3121-35 relatif à la durée hebdomadaire maximale de travail, constate un manquement de l'employeur ou de son représentant à l'obligation mentionnée à l'article L. 1263-7 en vue du contrôle du respect des dispositions des articles L. 3231-2, L. 3131-1, L. 3132-2, L. 3121-34 et L. 3121-35 du présent code ou constate des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine sanctionnées à l'article 225-14 du code pénal, il enjoint par écrit à cet employeur de faire cesser la situation dans un délai fixé par décret en Conseil d'État.</p>	<p>4° À l'article L. 1263-3, après les mots : « ou L. 8112-5 », sont insérés les mots : « ou un agent de contrôle assimilé mentionné à l'article L. 8112-3 ».</p>	<p>4° (<i>Sans modification</i>)</p>
	<p>Article 48</p>	<p>Article 48</p>
	<p>Après l'article L. 1264-3 du code</p>	<p>(<i>Alinéa sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 1263-1.</i> – Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8112-1 et les autorités chargées de la coordination de leurs actions sont habilités à se communiquer réciproquement tous les renseignements et documents nécessaires pour faire appliquer les dispositions du présent titre.</p> <p>Ils peuvent également communiquer ces renseignements et documents aux agents investis de pouvoirs analogues dans les États étrangers et aux autorités chargées de la</p>	<p>du travail, il est inséré un article L. 1264-4 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. L. 1264-4.</i> – La sanction ou l'amende administrative pécuniaire notifiée par l'autorité compétente d'un autre État membre que la France et prononcée à l'encontre d'un prestataire de services établi en France à l'occasion d'un détachement de salariés dans les conditions mentionnées par la directive 96/71/CE, est constatée par l'État français en application de l'article 15 de la directive 2014/67/UE.</p> <p>« La sanction ou l'amende est recouvrée selon les modalités fixées aux articles 112 à 124 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique dans sa rédaction en vigueur à la date de publication de la loi n° du .</p> <p>« Les titres de perception sont émis par le ministre chargé du travail.</p> <p>« L'action en recouvrement du comptable public se prescrit par cinq ans à compter de l'émission du titre de perception.</p> <p>« Le produit de ces sanctions ou amendes est versé au budget général de l'État. »</p>	<p>—</p> <p>« <i>Art. L. 1264-4.</i> – La sanction ou l'amende administrative pécuniaire notifiée par l'autorité compétente d'un <u>État membre de l'Union européenne</u> autre que la France et <u>infligée à un</u> prestataire de services établi en France à l'occasion d'un détachement de salariés dans les conditions mentionnées par la directive 96/71/CE, est constatée par l'État en application de l'article 15 de la directive 2014/67/UE.</p> <p>Amendements AS989, AS990 et AS991</p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p> <p><i>(Alinéa sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 1263-1.</i> – Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8112-1 et les autorités chargées de la coordination de leurs actions sont habilités à se communiquer réciproquement tous les renseignements et documents nécessaires pour faire appliquer les dispositions du présent titre.</p>	<p>Article 49</p> <p>I. – L'article L. 1263-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Article 49</p> <p>I. – <i>(Alinéa sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>coordination de leurs actions dans ces États.</p>	<p>« Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 disposent d'un droit d'accès aux données issues des déclarations de détachements transmises à l'inspection du travail en application des articles L. 1262-2-1 et L. 1262-4-1 nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal. »</p>	<p>« Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 disposent d'un droit d'accès aux données issues des déclarations de détachements transmises à l'inspection du travail en application des articles L. 1262-2-1 et L. 1262-4-1 <u>qui sont</u> nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal. »</p>
<p><i>Art. L. 8271-3.</i> – Lorsqu'ils ne relèvent pas des services de la police ou de la gendarmerie nationales, les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 peuvent solliciter des interprètes assermentés inscrits sur l'une des listes prévues à l'article 157 du code de procédure pénale, pour le contrôle de la réglementation sur la main-d'œuvre étrangère et le détachement transnational de travailleurs.</p>	<p>II. – L'article L. 8271-3 du même code est complété par alinéa ainsi rédigé :</p>	<p style="text-align: center;">Amendement AS992</p> <p>II. – (<i>Sans modification</i>)</p>
<p><i>Art. L. 1263-3.</i> – Lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné aux articles L. 8112-1 ou L. 8112-5 constate un manquement grave, commis par un employeur établi hors de France qui détache des salariés sur le territoire national, à l'article L. 3231-2 relatif au salaire minimum de croissance, à l'article L. 3131-1 relatif au repos quotidien, à l'article L. 3132-2 relatif au repos hebdomadaire, à l'article L. 3121-34 relatif à la durée quotidienne maximale de travail ou à l'article L. 3121-35 relatif à la durée hebdomadaire maximale de travail, constate un manquement de l'employeur ou de son représentant à</p>	<p>« Les agents de contrôle mentionnés au premier alinéa qui exercent leur droit d'entrée dans les établissements dans les conditions mentionnées à l'article L. 8113-1 peuvent être accompagnés de ces interprètes assermentés. »</p> <p style="text-align: center;">Article 50</p> <p>I. – L'article L. 1263-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p style="text-align: center;">Article 50</p> <p>I. – (<i>Alinéa sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
<p>l'obligation mentionnée à l'article L. 1263-7 en vue du contrôle du respect des dispositions des articles L. 3231-2, L. 3131-1, L. 3132-2, L. 3121-34 et L. 3121-35 du présent code ou constate des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine sanctionnées à l'article 225-14 du code pénal, il enjoint par écrit à cet employeur de faire cesser la situation dans un délai fixé par décret en Conseil d'État.</p>	<p>« Pour l'application des dispositions du présent article, lorsque l'employeur établi hors de France détache des salariés sur le territoire national exerçant des activités relevant du code rural et de la pêche maritime, la référence à l'article L. 3132-2 du présent code est remplacé par la référence à l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime. »</p>	<p>« Pour l'application des dispositions du présent article, lorsque l'employeur établi hors de France détache <u>sur le territoire national des salariés</u> exerçant des activités relevant du code rural et de la pêche maritime, la référence à l'article L. 3132-2 du présent code est remplacé par la référence à l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime. »</p>
<p>Il en informe, dans les plus brefs délais, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de l'employeur concerné.</p>		
<p>Le fait pour l'employeur d'avoir communiqué à l'agent de contrôle des informations délibérément erronées constitue un manquement grave au sens du premier alinéa.</p>		
<p><i>Art. L. 4231-1.</i> – Tout maître d'ouvrage ou tout donneur d'ordre, informé par écrit, par un agent de contrôle mentionné à l'article L. 8271-1-2 du présent code, du fait que des salariés de son cocontractant ou d'une entreprise sous-traitante directe ou indirecte sont soumis à des conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine, mentionnées à l'article 225-14 du code pénal, lui enjoint aussitôt, par écrit, de faire cesser sans délai cette situation.</p>	<p>II. – Au deuxième alinéa de l'article L. 4231-1 du même code, après</p>	<p>Amendement AS993</p>
<p>À défaut de régularisation de la situation signalée, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés, dans des conditions respectant les normes prises en application de l'article L. 4111-6 du</p>		<p>II. – (<i>Sans modification</i>)</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par la Commission
présent code.	les mots : « du présent code », sont insérés les mots : « ou le cas échéant de l'article L. 716-1 du code rural et de la pêche maritime ».	Article 50 <i>bis</i> (nouveau)
<p><i>Art. L. 1262-2.</i> – Une entreprise exerçant une activité de travail temporaire établie hors du territoire national peut détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre l'entreprise étrangère et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.</p>		<p><u>L'article L. 1262-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</u></p>
(Cf. annexe au tableau comparatif)	<p style="text-align: center;">TITRE VII DISPOSITIONS DIVERSES</p> <p style="text-align: center;">Article 51</p> <p>I. – Pendant une durée de quatre ans à compter de la promulgation de la présente loi, le corps de l'inspection du travail est accessible, sans préjudice des voies d'accès prévues par le statut particulier de ce corps, par la voie d'un concours ouvert aux agents relevant du corps des contrôleurs du travail, dans la limite d'un contingent annuel. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'État.</p> <p>II. – Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Au dernier alinéa du II de l'article L. 1233-30, au second alinéa de l'article L. 1253-6, à la fin du deuxième alinéa de l'article L. 2143-7, à l'article</p>	<p style="text-align: center;"><u>« Les conditions d'emploi et de travail applicables aux salariés mentionnés à l'alinéa précédent sont identiques à celles des salariés des entreprises exerçant une activité de travail temporaire établies sur le territoire national. »</u></p> <p style="text-align: center;">Amendement AS581</p> <p style="text-align: center;">TITRE VII DISPOSITIONS DIVERSES</p> <p style="text-align: center;">Article 51</p> <p>I. – (Sans modification)</p> <p>II. – (Alinéa sans modification)</p> <p>1° Au dernier alinéa du II de l'article L. 1233-30, au second alinéa de l'article L. 1253-6, à la fin du deuxième alinéa de l'article L. 2143-7, à l'article</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

L. 2313-11, à la fin du second alinéa de l'article L. 2314-10, au dernier alinéa de l'article L. 2315-12, à l'article L. 2323-18, à l'article L. 2323-24, à la fin de la seconde phrase du premier alinéa et au second alinéa de l'article L. 2324-8, à la fin du dernier alinéa de l'article L.2324-12, au 4° de l'article L. 2326-5, au deuxième alinéa de l'article L. 2392-2, ~~à la fin de la seconde phrase de l'article L. 3121-7, à la fin du second alinéa de l'article L. 3121-36, à l'article L. 3122-23, à la fin du dernier alinéa de l'article L. 3123-2,~~ au 2° de l'article L. 3172-1, au second alinéa de l'article L. 4132-3, à la fin de la seconde phrase du second alinéa de l'article L. 4154-2, au premier alinéa de l'article L. 4526-1, au second alinéa des articles L. 4613-1 et L. 4614-8, à l'article L. 4614-11, à la première phrase du 3° de l'article L. 4616-2, au premier alinéa de l'article L. 4721-1, au second alinéa de l'article L. 4721-2, au premier alinéa de l'article L. 6225-4, à l'article L. 7413-3, à la fin du second alinéa de l'article L. 7421-2 et à l'article L. 7424-3, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;

2° Au second alinéa de l'article L. 2325-19, au premier alinéa de l'article L. 6361-5, au premier alinéa de l'article L. 6363-1, à l'article L. 7122-18, à la première phrase de l'article L. 7232-9, aux premier et dernier alinéas de l'article L. 8113-1, à l'article L. 8113-2, à l'article L. 8113-4, au premier alinéa de l'article L. 8113-5, à l'article L. 8271-14 et au premier alinéa de l'article L. 8271-17, les mots : « inspecteurs et contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;

3° Au premier alinéa de l'article L. 3171-3 et à l'article L. 4612-7 les mots : « inspecteur ou du contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;

L. 2313-11, à la fin du second alinéa de l'article L. 2314-10, au dernier alinéa de l'article L. 2315-12, à l'article L. 2323-18, à l'article L. 2323-24, à la fin de la seconde phrase du premier alinéa et au second alinéa de l'article L. 2324-8, à la fin du dernier alinéa de l'article L.2324-12, au 4° de l'article L. 2326-5, au deuxième alinéa de l'article L. 2392-2, au 2° de l'article L. 3172-1, au second alinéa de l'article L. 4132-3, à la fin de la seconde phrase du second alinéa de l'article L. 4154-2, au premier alinéa de l'article L. 4526-1, au second alinéa des articles L. 4613-1 et L. 4614-8, à l'article L. 4614-11, à la première phrase du 3° de l'article L. 4616-2, au premier alinéa de l'article L. 4721-1, au second alinéa de l'article L. 4721-2, au premier alinéa de l'article L. 6225-4, à l'article L. 7413-3, à la fin du second alinéa de l'article L. 7421-2 et à l'article L. 7424-3, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;

Amendement AS994

2° (*Sans modification*)

3° (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

4° Aux articles L. 3221-9, L. 4711-3, L. 4744-7 et L. 5424-16, au second alinéa de l'article L. 5213-5, à l'article L. 8112-3, au premier alinéa de l'article L. 8113-3, au second alinéa de l'article L. 8113-8, ~~au second alinéa de l'article L. 8123-1~~ et au dernier alinéa de l'article L. 8123-6, les mots : « inspecteurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;

4° Aux articles L. 3221-9, L. 4711-3, L. 4744-7 et L. 5424-16, au second alinéa de l'article L. 5213-5, à l'article L. 8112-3, au premier alinéa de l'article L. 8113-3, au second alinéa de l'article L. 8113-8 et au dernier alinéa de l'article L. 8123-6, les mots : « inspecteurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;

Amendement AS995

5° Au premier alinéa de l'article L. 4311-6 et au 1° de l'article L. 8271-1-2, les mots : « inspecteurs et les contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;

5° (*Sans modification*)

6° À l'article L. 4721-4 et au premier alinéa de l'article L. 4721-5, les mots : « l'inspecteur et le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;

6° (*Sans modification*)

7° À la fin de l'article L. 8114-2, les mots : « inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du présent code » ;

7° (*Sans modification*)

8° Au second alinéa de l'article L. 8271-19, les mots : « inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;

8° (*Sans modification*)

9° À l'article L. 8223-1-1, les mots : « inspecteur ou le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;

9° (*Sans modification*)

10° Au premier alinéa de l'article L. 1263-3, au premier alinéa de l'article L. 1263-6 et au deuxième alinéa de l'article L. 8291-2, les mots : « aux articles L. 8112-1 ou L. 8112-5 » sont remplacés par les mots : « à l'article

10° (*Sans modification*)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

L. 8112-1 » ;

11° Au III de l'article L. 4624-3, les mots : « inspecteur ou au contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ».

III. – Le code des transports est ainsi modifié :

1° À l'article L. 1324-10, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

2° À l'article L. 5243-2-3, les mots : « inspecteurs et les contrôleurs » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

3° Aux articles L. 5544-18 et L. 5544-31, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;

4° Le chapitre VIII du titre IV du livre V de la cinquième partie est ainsi modifié :

a) À l'article L. 5548-1, les mots : « l'inspecteur ou le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

b) À l'article L. 5548-2, les mots : « l'agent chargé de l'inspection du travail » sont remplacés par les mots : « l'agent de contrôle de l'inspection du

11° (*Sans modification*)

12° (nouveau) À l'article L. 8123-1, les mots : « les inspecteurs du travail » sont remplacés par les mots : « les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8112-1 ».

Amendement AS996

III. – (*Alinéa sans modification*)

1° (*Sans modification*)

2° (*Sans modification*)

3° Aux articles L. 5544-18 et L. 5544-31, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

Amendement AS997

4° (*Alinéa sans modification*)

a) (*Sans modification*)

b) À l'article L. 5548-2, les mots : « l'inspecteur ou le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « l'agent de contrôle de l'inspection du

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

Amendement AS998

c) À l'article L. 5548-3, les mots : « inspecteurs et contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

c) (*Sans modification*)

d) À l'article L. 5548-4, les mots : « inspecteurs, contrôleurs » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

d) À l'article L. 5548-4, les mots : « inspecteurs, contrôleurs » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail » ;

Amendement AS999

5° L'article L. 5641-1 est ainsi modifié :

5° (*Alinéa sans modification*)

a) Le premier alinéa est supprimé ;

a) (*Sans modification*)

b) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

b) (*Sans modification*)

– au début, les mots : « ses agents » sont remplacés par les mots : « Les agents de contrôle de l'inspection du travail » ;

– après le mot : « bord », sont insérés les mots : « des navires immatriculés au registre international français » ;

c) Au dernier alinéa, les mots : « inspecteurs et contrôleurs ~~du travail~~ » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection ».

c) Au dernier alinéa, les mots : « inspecteurs et contrôleurs » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection ».

Amendement AS1000

Article 52

Article 52

Code du travail

I. – La section 4 du chapitre VI du titre II du livre V de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :

(*Alinéa sans modification*)

1° L'article L. 5426-8-1 est ainsi rédigé :

Art. L. 5426-8-1. – Pour le

« Art. L. 5426-8-1. – Pour le

Dispositions en vigueur

remboursement des allocations, aides, ainsi que de toute autre prestation indûment versées par l'institution prévue à l'article L. 5312-1, pour son propre compte, pour le compte de l'État, du fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24 ou des employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1, l'institution peut, si le débiteur n'en conteste pas le caractère indu, procéder par retenues sur les échéances à venir dues à quelque titre que ce soit. Le montant des retenues ne peut dépasser un plafond dont les modalités sont fixées par voie réglementaire, sauf en cas de remboursement intégral de la dette en un seul versement si le bénéficiaire opte pour cette solution.

Art. L. 5426-8-2. – Pour le remboursement des allocations, aides, ainsi que de toute autre prestation indûment versées par l'institution prévue à l'article L. 5312-1, pour son propre compte, pour le compte de l'État, du fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24 ou des employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1, le directeur général de l'institution prévue à l'article L. 5312-1 ou la personne qu'il désigne en son sein peut, dans les délais et selon les conditions fixés par voie réglementaire, et après mise en demeure, délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire.

Texte du projet de loi

~~1° Aux articles L. 5426-8-1 et L. 5426-8-2, après les mots : « pour son propre compte », sont insérés les mots : « , pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, » ;~~

~~2° Aux articles L. 5426-8-1 et L. 5426-8-2, les mots : « l'institution~~

Texte adopté par la Commission

remboursement des allocations, aides, ainsi que de toute autre prestation indûment versées par Pôle emploi, pour son propre compte, pour le compte de l'État, du fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24 ou des employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1, l'institution peut, si le débiteur n'en conteste pas le caractère indu, procéder par retenues sur les échéances à venir dues à quelque titre que ce soit, à l'exclusion des allocations mentionnées au deuxième alinéa.

« Pour le remboursement des allocations indûment versées par Pôle emploi, pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, l'institution peut, si le débiteur n'en conteste pas le caractère indu, procéder par retenues sur les échéances à venir dues à ce titre.

« Le montant des retenues prévues aux deux premiers alinéas du présent article ne peut dépasser un plafond fixé selon des modalités définies par voie réglementaire, sauf en cas de remboursement intégral de la dette en un seul versement si le bénéficiaire opte pour cette solution. » ;

2° L'article L. 5426-8-2 est ainsi modifié:

a) après les mots : « pour son propre compte », sont insérés les mots : « , pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, » ;

b) les mots : « l'institution prévue à l'article L. 5312-1 » sont remplacés par les mots : « Pôle Emploi ».

Amendement AS1041 (Rect)

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

~~prévue à l'article L. 5312-1~~ sont
remplacés par les mots : « Pôle emploi ».

II. – Après la section 1 du chapitre VI du titre II du livre V de la cinquième partie du même code, il est inséré une section 1 *bis* ainsi rédigée :

« Section 1 *bis*
« Périodes d'activités non déclarées

« Art. L. 5426-1-1. – I. – Les périodes d'activité professionnelle d'une durée supérieure à trois jours consécutifs ou non au cours du même mois civil, non déclarées par le demandeur d'emploi à Pôle emploi au terme de ce mois, ne sont pas prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'allocation d'assurance. Les rémunérations ~~correspondantes~~ ne sont pas incluses dans le salaire de référence.

« II. – Lorsque l'application des dispositions du I fait obstacle à l'ouverture ou au rechargement des droits à l'allocation d'assurance, le demandeur d'emploi peut exercer un recours devant l'instance paritaire régionale de Pôle emploi mentionnée à l'article L. 5312-10. »

Art. L. 1134-4. – Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en

II. – (Alinéa sans modification)

(Alinéa sans modification)

« Art. L. 5426-1-1. – I. – Les périodes d'activité professionnelle d'une durée supérieure à trois jours consécutifs ou non au cours du même mois civil, non déclarées par le demandeur d'emploi à Pôle emploi au terme de ce mois, ne sont pas prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'allocation d'assurance, sauf si le demandeur d'emploi n'est pas en mesure d'effectuer la déclaration dans le délai imparti du fait de son employeur ou d'une erreur de Pôle emploi. Les rémunérations correspondant aux périodes non déclarées ne sont pas incluses dans le salaire de référence.

Amendement AS1042 (Rect)

(Alinéa sans modification)

Article 53 (nouveau)

Le code du travail est ainsi modifié :

1° Le dernier alinéa des articles L. 1134-4 et L. 1144-3 est supprimé ;

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue :

1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'article L. 1235-4, relatif au remboursement à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif, est également applicable.

Art. L. 1144-3. – Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil des prud'hommes lui alloue :

1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'article L. 1235-4, relatif au remboursement à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif est également

Dispositions en vigueur

applicable.

Art. L. 1235-4. – Dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

Art. L. 1235-5. – Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives :

1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;

2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;

3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4.

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 1232-4 et L. 1233-13, relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L. 1235-2 s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés.

Texte du projet de loi

Texte adopté par la Commission

2° Au premier alinéa de l'article L. 1235-4, les références : « L. 1235-3 et L. 1235-11 » sont remplacées par les références : « L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, L. 1235-3 et L. 1235-11 » ;

3° Le 3° de l'article L. 1235-5 est complété par les mots : « , en cas de méconnaissance des articles L. 1235-3 et L. 1235-11 ».

Amendement AS640

Article 54 (nouveau)

Après l'article L. 1235-3 du code du travail, il est inséré un article L. 1235-3-1 ainsi rédigé :

Dispositions en vigueur

—

Texte du projet de loi

—

Texte adopté par la Commission

—

« Art. L. 1235-3-1. – Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance des articles L. 1132-1, L. 1153-2, L. 1225-4 et L. 1225-5 et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque sa réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice du paiement du salaire qui aurait été perçu pendant la période écoulée entre le licenciement et la décision de justice définitive et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. »

**Amendement AS641 (Rect) et
sous-amendement AS1047**

Annexe au tableau comparatif

Dispositions en vigueur modifiées par l'article 51 du projet de loi :

Code du travail

II. - 1°

Art. L. 1233-30. – I. – Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur :

1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-31 ;

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.

Les éléments mentionnés au 2° du présent 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 au présent article.

Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours.

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 au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à :

1° Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents.

En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'inspecteur du travail, le projet de licenciement est soumis aux délégués du personnel.

Art. L. 1253-6. - Lorsqu'un groupement d'employeurs se constitue, il en informe l'inspection du travail.

La liste des membres du groupement est tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement.

Art. L. 2143-7. – Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur dans des conditions déterminées par décret. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspecteur du travail.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Art. L. 2313-11. – Lors de ses visites, l'inspecteur du travail se fait accompagner par le délégué du personnel compétent, si ce dernier le souhaite.

Art. L. 2314-10. – Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord préélectoral est communiqué, à sa demande, à l'inspecteur du travail.

Art. L. 2315-12. – Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Art. L. 2323-18. – Les informations mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 2323-17 sont mises à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagnées de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion de ce dernier.

Art. L. 2323-24. – Les informations du bilan social sont mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Elles sont mises à la disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise dans un délai de quinze jours à compter de la réunion du comité d'entreprise.

Art. L. 2324-8. – Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. Celui-ci le porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette transmission.

L'inspecteur du travail communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département intéressé.

Art. L. 2324-12. – Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 2324-11.

L'accord préélectoral est communiqué, à sa demande, à l'inspecteur du travail.

Art. L. 2326-5. – Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations suivantes :

1° La délégation est réunie au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur. Au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

2° Le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés en application de l'article L. 2326-4 exercent les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

3° Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la délégation unique du personnel. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger huit jours au moins avant la séance ;

4° Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, un avis unique de la délégation

tion unique du personnel est recueilli au titre de ces deux institutions, sous réserve que les personnes mentionnées à l'article L. 4613-2 aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail en ait été prévenu en application de l'article L. 4614-11 ;

5° Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'État. L'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L. 2325-35 et L. 4614-12 ;

6° Les avis de la délégation unique du personnel sont rendus dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise ;

7° Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative.

Art. L. 2392-2. – Les représentants syndicaux mentionnés à l'article L. 2324-2 assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au comité d'entreprise, dans les conditions prévues au même article.

Les personnes figurant sur la liste prévue à l'article L. 4613-2 assistent, avec voix consultative, aux réunions portant sur les attributions dévolues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'inspecteur du travail peut également y assister dans les conditions prévues à l'article L. 4614-11.

Art. L. 3121-7. – Les astreintes sont mises en place par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement, qui en fixe le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. À défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

Art. L. 3121-36. – *La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures.*

Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures.

À titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante-six heures.

Art. L. 3122-23. – Pour répondre aux demandes de certains salariés, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.

Art. L. 3123-2. – Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en œuvre sur le fondement d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

Art. L. 3172-1. – Des décrets en Conseil d’État déterminent :

1° Les conditions dans lesquelles est organisé le contrôle des jours de repos pour tous les établissements, que le repos hebdomadaire soit collectif ou organisé par roulement ;

2° Les conditions dans lesquelles l’employeur avise l’inspecteur du travail de la mise en œuvre des dérogations au repos hebdomadaire.

Art. L. 4132-3. – En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l’installation, le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d’urgence, dans un délai n’excédant pas vingt-quatre heures.

L’employeur informe immédiatement l’inspecteur du travail et l’agent du service de prévention de la caisse régionale d’assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Art. L. 4154-2. – Les salariés titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d’une formation renforcée à la sécurité ainsi que d’un accueil et d’une information adaptés dans l’entreprise dans laquelle ils sont employés.

La liste de ces postes de travail est établie par l’employeur, après avis du médecin du travail et du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s’il en existe. Elle est tenue à la disposition de l’inspecteur du travail.

Art. L. 4526-1. – En cas de danger grave et imminent, l’employeur informe, dès qu’il en a connaissance, l’inspecteur du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, l’Autorité de sûreté nucléaire, l’inspection des installations classées ou l’ingénieur chargé de l’exercice de la police des installations mentionnées à l’article L. 211-2 du code minier, de l’avis émis par le représentant du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l’article L. 4132-2.

L’employeur précise à cette occasion les suites qu’il entend donner à cet avis.

Art. L. 4613-1. – Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l’employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d’entreprise les ayant désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d’entreprise et les délégués du personnel.

L’employeur transmet à l’inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

Art. L. 4614-8. – L’ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l’ordre du jour par le président ou le secrétaire.

L’ordre du jour est transmis aux membres du comité et à l’inspecteur du travail dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Art. L. 4614-11. – L’inspecteur du travail est prévenu de toutes les réunions du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister.

Art. L. 4616-2. – L’instance de coordination est composée :

1° De l’employeur ou de son représentant ;

2° De trois représentants de chaque comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné par le projet en présence de moins de sept comités, ou de deux représentants de chaque comité en présence de sept à quinze comités, et d’un au-delà de quinze comités. Les représentants sont désignés par la délégation du personnel de chaque comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail en son sein, pour la durée de leur mandat ;

3° Des personnes suivantes : 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. Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination s'il est concerné par le projet et, sinon, celles territorialement compétentes pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion.

Seules les personnes mentionnées aux 1° et 2° ont voix délibérative.

Art. L. 4721-1. – Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte :

1° D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 ;

2° D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article L. 4221-1.

Art. L. 4721-2. – Les mises en demeure du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, établies selon des modalités déterminées par voie réglementaire, fixent un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation.

Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal à l'employeur.

Art. L. 6225-4. – En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi la suspension du contrat d'apprentissage.

Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

Art. L. 7413-3. – Le donneur d'ouvrage communique, à sa demande, à l'inspecteur du travail une déclaration dès qu'il commence ou cesse de faire exécuter du travail à domicile.

Art. L. 7421-2. – Un exemplaire du bulletin ou carnet est remis au travailleur.

Un exemplaire est conservé pendant au moins cinq ans par le donneur d'ouvrage et, le cas échéant, son intermédiaire et présenté par eux à toute demande de l'inspecteur du travail.

Art. L. 7424-3. – Lorsque le travailleur à domicile et ses auxiliaires éventuels exécutant des travaux mentionnés à l'article L. 7424-1 sont occupés dans des conditions ne répondant pas aux obligations de santé et de sécurité au travail, l'inspecteur du travail peut mettre le donneur d'ouvrage en demeure de cesser de recourir aux services de ce travailleur.

2°

Art. L. 2325-19. – Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'autorité administrative.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent, sur leur demande, et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise.

Art. L. 6361-5. – Sans préjudice des attributions propres des corps d'inspection compétents à l'égard des établissements concernés, les contrôles prévus au présent titre sont réalisés par les inspecteurs et contrôleurs du travail, les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'État de catégorie A placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle,

formés préalablement pour assurer les contrôles prévus au présent titre, assermentés et commissionnés à cet effet.

Ils peuvent se faire assister par des agents de l'État.

Les agents participant aux contrôles sont tenus au secret professionnel dans les termes des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Art. L. 6363-1. – Les inspecteurs et contrôleurs du travail, concurremment avec les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'État de catégorie A placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle, habilités dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, peuvent rechercher et constater par procès-verbal les infractions prévues aux articles L. 6355-1 à L. 6355-22, L. 6355-24 et L. 6363-2.

Les contrôles s'exercent dans les conditions prévues au présent titre.

Le procureur de la République est préalablement informé des opérations envisagées en cas de recherche d'une infraction. Il peut s'opposer à ces opérations.

Les procès-verbaux lui sont transmis dans les cinq jours suivant leur établissement. Une copie est remise à l'intéressé.

Art. L. 7122-18. – Outre les officiers et agents de police judiciaire, les inspecteurs et contrôleurs du travail ainsi que les agents de contrôle des organismes de sécurité sociale sont habilités à constater l'infraction prévue à l'article L. 7122-16.

Art. L. 7232-9. – Outre les inspecteurs et contrôleurs du travail, les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes sont compétents pour constater, par procès-verbal, les infractions aux dispositions relatives à la facturation des services. Les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes disposent à cet effet des pouvoirs prévus aux articles L. 450-3, L. 450-7 et L. 450-8 du code de commerce.

Art. L. 8113-1. – Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit d'entrée dans tout établissement où sont applicables les règles énoncées au premier alinéa de l'article L. 8112-1 afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés.

Ils ont également un droit d'entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile réalisent les travaux définis à l'article L. 7424-1.

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs et contrôleurs du travail ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

Art. L. 8113-2. – Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont habilités à demander aux employeurs et aux personnes employées dans les établissements soumis au présent code de justifier de leur identité et de leur adresse.

Art. L. 8113-4. – Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail.

Art. L. 8113-5. – Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de vérifier le respect de l'application :

1° Des dispositions des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail et de celles de l'article 225-2 du code pénal, relatives aux discriminations ;

2° Des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Des dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à l'exercice du droit syndical.

Art. L. 8271-14. – Outre les inspecteurs et contrôleurs du travail, les agents et officiers de police judiciaire, les agents des impôts et des douanes sont compétents pour rechercher et constater, au moyen de procès-verbaux transmis directement au procureur de la République, les infractions aux dispositions de l'article L. 8231-1 relatives à l'interdiction du marchandage.

Art. L. 8271-17. – Outre les inspecteurs et contrôleurs du travail, les agents et officiers de police judiciaire, les agents de la direction générale des douanes sont compétents pour rechercher et constater, au moyen de procès-verbaux transmis directement au procureur de la République, les infractions aux dispositions de l'article L. 8251-1 relatif à l'emploi d'un étranger non autorisé à travailler et de l'article L. 8251-2 interdisant le recours aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travailler.

Afin de permettre la liquidation de la contribution spéciale mentionnée à l'article L. 8253-1 du présent code et de la contribution forfaitaire mentionnée à l'article L. 626-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, le directeur général de l'Office français de l'immigration et de l'intégration reçoit des agents mentionnés au premier alinéa du présent article une copie des procès-verbaux relatifs à ces infractions.

3°

Art. L. 3171 3. – L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.

La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

Art. L. 4612-7. – Lors des visites de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

4°

Art. L. 3221-9. – Les inspecteurs du travail ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.

Art. L. 4711-3. – Au cours de leurs visites, les inspecteurs du travail et les agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale ont accès aux documents mentionnés aux articles L. 4711-1 et L. 4711-2.

Art. L. 4744-7. – Outre les officiers de police judiciaire et les inspecteurs du travail, les infractions définies aux articles L. 4744-1 à L. 4744-5 sont constatées par les personnes prévues à l'article L. 480-1 du code de l'urbanisme.

Art. L. 5424-16. – Le contrôle de l'application par les employeurs des dispositions de la présente section est confié aux inspecteurs du travail et aux contrôleurs des caisses de congés payés du bâtiment.

Art. L. 5213-5. – Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de cinq mille salariés assure, après avis médical, le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés.

Les inspecteurs du travail peuvent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer à ces prescriptions.

Art. L. 8112-3. – Lorsque des dispositions légales le prévoient, les attributions des inspecteurs du travail peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés.

Art. L. 8113-3. – Les inspecteurs du travail ont qualité, concurremment avec les officiers de police judiciaire et les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, pour procéder, aux fins d’analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés.

En vue de constater les infractions, ces prélèvements doivent être faits conformément à la procédure instituée par les décrets pris en application de l’article L. 512-23 du code de la consommation.

Art. L. 8113-8. – Les dispositions de l’article L. 8113-7 ne sont pas applicables à l’État, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics administratifs.

Un décret en Conseil d’État détermine les conditions dans lesquelles les constatations des inspecteurs du travail dans ces établissements sont communiquées par le ministre chargé du travail aux administrations concernées.

Art. L. 8123-1. – Les médecins inspecteurs du travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs sur leur lieu de travail et participent à la veille sanitaire au bénéfice des travailleurs. Leur action porte en particulier sur l’organisation et le fonctionnement des services de santé au travail prévus au titre II du livre VI de la quatrième partie.

Les médecins inspecteurs du travail agissent en liaison avec les inspecteurs du travail, avec lesquels ils coopèrent à l’application de la réglementation relative à la santé au travail.

Art. L. 8123-6. – Le ministre chargé du travail peut charger des médecins de missions spéciales temporaires concernant l’application des dispositions relatives à la santé des travailleurs.

Le ministre peut également charger des ingénieurs, titulaires du titre d’ingénieur diplômé au sens des articles L. 642-1 et suivants du code de l’éducation, de missions temporaires concernant l’application des dispositions relatives à la santé et la sécurité des travailleurs.

Les médecins conseils et les ingénieurs conseils de l’inspection du travail jouissent, pour l’exécution de ces missions, des droits attribués aux inspecteurs du travail par les articles L. 8113-1 et L. 8113-3.

5°

Art. L. 4311-6. – Outre les inspecteurs et les contrôleurs du travail, les agents des douanes, les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, les ingénieurs des mines, les ingénieurs de l’industrie et des mines sont compétents pour constater par procès-verbal, en dehors des lieux d’utilisation des équipements de travail et moyens de protection, les infractions aux dispositions des articles L. 4311 1 à L. 4311 4 commises à l’occasion de leur exposition, leur mise en vente, leur vente, leur importation, leur location, leur mise à disposition ou leur cession à quelque titre que ce soit.

Les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes disposent à cet effet des pouvoirs prévus au livre II du code de la consommation.

Art. L. 8271-1-2. – Les agents de contrôle compétents en application de l’article L. 8271 1 sont :

1° Les inspecteurs et les contrôleurs du travail ;

.....

6°

Art. L. 4721-4. – Lorsque cette procédure est prévue, l’inspecteur et le contrôleur du travail, avant de dresser procès-verbal, mettent l’employeur en demeure de se conformer aux prescriptions des décrets mentionnés aux articles L. 4111-6 et L. 4321-4.

Art. L. 4721-5. – Par dérogation aux dispositions de l’article L. 4721-4, l’inspecteur et le contrôleur du travail sont autorisés à dresser immédiatement procès-verbal, sans mise en demeure préalable, lorsque les faits qu’ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour l’intégrité physique des travailleurs.

Le procès-verbal précise les circonstances de fait et les dispositions légales applicables à l'espèce.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la mise en œuvre de la procédure de référé prévue aux articles L. 4732 1 et L. 4732 2.

7°

Art. L. 8114-2. – Les dispositions des articles L. 433-3, L. 433-5 et L. 433-6 du code pénal qui prévoient et répriment respectivement les actes de violences, d'outrages et de résistance contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail.

8°

Art. L. 8271-19. – Afin de lutter contre le travail illégal, les agents chargés de la délivrance des titres de séjour, individuellement désignés et dûment habilités, peuvent avoir accès aux traitements automatisés des autorisations de travail dans les conditions définies par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Pour les mêmes motifs, les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et fonctionnaires assimilés, individuellement désignés et dûment habilités, peuvent avoir accès aux traitements automatisés des titres de séjour des étrangers dans les conditions définies par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 précitée.

9°

Art. L. 8223-1-1. – Sans préjudice du chapitre Ier du présent titre et des articles L. 8113-7 et L. 8271-8 du présent code, lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'un stagiaire occupe un poste de travail en méconnaissance des articles L. 124-7 et L. 124-8 du code de l'éducation ou que l'organisme d'accueil ne respecte pas les articles L. 124-13 et L. 124-14 du même code, il en informe le stagiaire, l'établissement d'enseignement dont il relève, ainsi que les institutions représentatives du personnel de l'organisme d'accueil, dans des conditions fixées par décret.

10°

Art. L. 1263-3. – Lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné aux articles L. 8112-1 ou L. 8112-5 constate un manquement grave, commis par un employeur établi hors de France qui détache des salariés sur le territoire national, à l'article L. 3231-2 relatif au salaire minimum de croissance, à l'article L. 3131-1 relatif au repos quotidien, à l'article L. 3132-2 relatif au repos hebdomadaire, à l'article L. 3121-34 relatif à la durée quotidienne maximale de travail ou à l'article L. 3121-35 relatif à la durée hebdomadaire maximale de travail, constate un manquement de l'employeur ou de son représentant à l'obligation mentionnée à l'article L. 1263-7 en vue du contrôle du respect des dispositions des articles L. 3231-2, L. 3131-1, L. 3132-2, L. 3121-34 et L. 3121-35 du présent code ou constate des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine sanctionnées à l'article 225-14 du code pénal, il enjoint par écrit à cet employeur de faire cesser la situation dans un délai fixé par décret en Conseil d'État.

Il en informe, dans les plus brefs délais, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de l'employeur concerné.

Le fait pour l'employeur d'avoir communiqué à l'agent de contrôle des informations délibérément erronées constitue un manquement grave au sens du premier alinéa.

Art. L. 1263-6. – Le fait pour l'employeur de ne pas respecter la décision administrative mentionnée à l'article L. 1263-4 est passible d'une amende administrative, qui est prononcée par l'autorité administrative compétente, sur le rapport motivé d'un agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné aux articles L. 8112-1 ou L. 8112-5.

Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges. L'amende est inférieure ou égale à 10 000 € par salarié concerné par le manquement.

Le délai de prescription de l'action de l'administration pour la sanction du manquement par une amende administrative est de deux années révolues à compter du jour où le manquement a été commis.

L'amende est recouvrée comme les créances de l'État étrangères à l'impôt et au domaine.

Art. L. 8291-2. – En cas de manquement à l'obligation de déclaration mentionnée à l'article L. 8291-1, l'employeur ou, le cas échéant, l'entreprise utilisatrice est passible d'une amende administrative.

Le manquement est passible d'une amende administrative, qui est prononcée par l'autorité administrative compétente sur le rapport motivé d'un agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné aux articles L. 8112-1 ou L. 8112-5 ou d'un agent mentionné au 3° de l'article L. 8271-1-2.

Le montant maximal de l'amende est de 2 000 € par salarié et de 4 000 € en cas de récidive dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 500 000 €.

Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que les ressources et les charges de ce dernier.

Le délai de prescription de l'action de l'administration pour la sanction du manquement par une amende administrative est de deux années révolues à compter du jour où le manquement a été commis.

L'amende est recouvrée comme les créances de l'État étrangères à l'impôt et au domaine.

11°

Art. L. 4624-3. – I. – Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.

L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

II. – Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L. 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.

III. – Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont transmises au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L. 4643-1.

Code des transports

III. – 1°

Art. L. 1324-10. – Au-delà de huit jours de grève, l'employeur, une organisation syndicale représentative ou le médiateur éventuellement désigné peut décider l'organisation par l'entreprise d'une consultation, ouverte aux salariés concernés par les motifs figurant dans le préavis, et portant sur la poursuite de la grève. Les conditions du vote sont définies, par l'employeur, dans les vingt-quatre heures qui suivent la décision d'organiser la consultation. L'employeur en informe l'inspecteur du travail. La consultation est assurée dans des conditions garantissant le secret du vote. Son résultat n'affecte pas l'exercice du droit de grève.

2°

Art. L. 5243-2-3. – Les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont habilités à rechercher et à constater les infractions réprimées par les dispositions du présent titre qui relèvent de leur domaine particulier de compétence.

3°

Art. L. 5544-18. – Pour tenir compte des contraintes propres aux activités maritimes, une convention ou un accord collectif, un accord d’entreprise ou d’établissement peut prévoir la prise du repos hebdomadaire mentionnée à l’article L. 3132 3 du code du travail :

1° Par roulement ;

2° De manière différée, au retour au port ;

3° En cours de voyage, dans un port d’escale.

Dans le cas où le repos hebdomadaire est différé, la convention ou l’accord prévoit des mesures compensatoires et précise le délai maximum dans lequel il doit être pris.

À défaut de convention ou d’accord collectif de travail, l’employeur fixe celle de ces modalités qu’il retient, en se référant aux usages et après consultation du comité d’entreprise et des délégués de bord, s’ils existent. Il en informe l’inspecteur du travail.

Les modalités d’application du présent article, notamment le délai au-delà duquel le repos hebdomadaire ne peut être différé, sont fixées par voie réglementaire.

Art. L. 5544-31. – Les jeunes travailleurs bénéficient d’un repos hebdomadaire, tant à la mer qu’au port, d’une durée minimale de quarante-huit heures consécutives, comprenant si possible le dimanche.

Lorsque des raisons techniques ou d’organisation le justifient, cette période de repos peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à trente-six heures consécutives. Dans ce cas, le capitaine ou l’employeur en informe l’inspecteur du travail au plus tard dès le retour du navire et justifie des mesures compensatoires prises ou envisagées.

4°

Art. L. 5548-1. – L’inspecteur ou le contrôleur du travail est chargé du contrôle de l’application de celles des dispositions de la législation du travail et de la législation sociale qui ont été rendues applicables aux équipages de navires battant pavillon étranger.

Pour l’exercice de ces missions, l’inspecteur ou le contrôleur du travail est habilité à demander à l’employeur, ainsi qu’à toute personne employée à quelque titre que ce soit à bord d’un navire, de justifier de son identité, de son adresse et, le cas échéant, de sa qualité de marin.

Lors de ses visites à bord du navire, l’inspecteur du travail ou le contrôleur du travail se fait accompagner par le ou les délégués de bord ou délégués du personnel, si ces derniers le souhaitent.

Art. L. 5548-2. – L’inspecteur ou le contrôleur du travail participe au contrôle de l’application des normes de l’Organisation internationale du travail relatives au travail des marins embarqués à bord d’un navire battant pavillon étranger faisant escale dans un port français.

Art. L. 5548-3. – Indépendamment des inspecteurs et contrôleurs du travail, les officiers et fonctionnaires affectés dans les services exerçant des missions de contrôle dans le domaine des affaires maritimes sous l’autorité ou à la disposition du ministre chargé de la mer sont chargés de constater les infractions aux dispositions du code du travail en tant qu’elles sont applicables aux gens de mer, ainsi qu’aux dispositions du présent titre.

Pour les navires touchant les rades et ports étrangers, la constatation des infractions mentionnées au premier alinéa est confiée à l’autorité compétente de l’État en fonction dans ce pays.

Art. L. 5548-4. – Les inspecteurs, contrôleurs, officiers et fonctionnaires mentionnés au premier alinéa de l’article L. 5548-3 sont habilités à constater les infractions aux dispositions de la législation du travail applicable aux personnels embarqués à bord des navires immatriculés à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises, qui font escale dans un port d’un département français ou à Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Art. L. 5641-1. – L'autorité chargée de l'inspection du travail maritime assure l'inspection du travail sur les navires immatriculés au registre international français.

Ses agents contrôlent les conditions d'engagement, d'emploi, de travail, de protection sociale et de vie à bord et constatent les infractions aux dispositions du titre IV du livre V et du titre II du présent livre et aux textes pris pour leur application.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions dans lesquelles les inspecteurs et contrôleurs du travail interviennent.