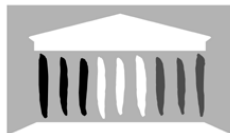


Le présent document est
établi à titre provisoire.
Seule la « petite loi »,
publiée ultérieurement, a
valeur de texte authentique.



ASSEMBLÉE NATIONALE

SERVICE DE LA SÉANCE

DIVISION DES LOIS

13 juillet 2017

PROJET DE LOI

*d'habilitation à prendre par ordonnances
les mesures pour le renforcement du dialogue social.*

*Texte résultant des délibérations de l'Assemblée nationale
à l'issue de la seconde séance du 12 juillet 2017.*

*

* *

Article 1^{er}

- ① Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin :
- ② 1° De reconnaître et attribuer une place centrale à la négociation collective, notamment la négociation d'entreprise, dans le champ des dispositions, applicables aux salariés de droit privé, relatives aux relations individuelles et collectives de travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, en :
 - ③ a) Définissant, dans le respect des dispositions d'ordre public, les domaines limitativement énumérés dans lesquels la convention ou l'accord d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement, ne peut comporter des stipulations différentes de celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels, ainsi que les domaines limitativement énumérés et conditions dans lesquels les conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels peuvent stipuler expressément s'opposer à toute adaptation par convention ou accord d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement, et en reconnaissant dans les autres domaines la primauté de la négociation d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement ;
 - ④ b) Définissant les critères, les conditions et, le cas échéant, les contreparties aux salariés selon lesquels l'accord de branche peut prévoir que certaines de ses stipulations, dans des domaines limitativement énumérés, sont adaptées ou ne sont pas appliquées dans les petites entreprises couvertes par l'accord de branche pour tenir compte de leurs contraintes particulières ;
 - ⑤ c) Harmonisant et simplifiant les conditions de recours et, ~~le cas échéant~~, le contenu des accords mentionnés aux articles L. 1222-8, L. 2242-19, L. 2254-2, L. 3121-43 et L. 5125-1 du code du travail, le régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié des modifications de son contrat résultant d'un accord collectif, notamment les accords précités, ainsi que les modalités d'accompagnement du salarié ;
 - ⑥ d) Précisant les conditions dans lesquelles il appartient à celui qui conteste la validité d'un accord de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent ;

- ⑦ e) Aménageant les délais de contestation d'un accord collectif ;
- ⑧ f) Permettant au juge de moduler, dans le cadre d'un litige relatif à un accord collectif, les effets dans le temps de ses décisions ;
- ⑨ g) Permettant à l'accord collectif de déterminer la périodicité et le contenu des consultations et des négociations obligatoires, ainsi que d'adapter le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-8 du code du travail, sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 2242-9 du même code ;
- ⑩ h) Définissant les conditions d'entrée en vigueur des dispositions prises sur le fondement des a à f du présent 1°, s'agissant en particulier de leur application aux accords collectifs en vigueur ;
- ⑪ 2° De favoriser les conditions de mise en œuvre de la négociation collective en :
 - ⑫ a) Facilitant, dans les cas prévus aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail, les modalités de négociation, de révision et de conclusion d'un accord ;
 - ⑬ b) Facilitant le recours à la consultation des salariés pour valider un accord ;
 - ⑭ c) Modifiant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords ainsi que le calendrier et les modalités de généralisation de ce caractère majoritaire ;
 - ⑮ d) Fixant à dix-huit mois les délais mentionnés aux IV et V de l'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels relatifs à la procédure de restructuration des branches professionnelles et modifiant la section 8 du chapitre I^{er} du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail et l'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée ;
- ⑯ 3° De supprimer la commission instituée par l'article 1^{er} de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

Article 2

- ① Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le

Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise et de favoriser les conditions d'implantation syndicale et d'exercice de responsabilités syndicales, applicables aux salariés de droit privé, en :

- ② 1° Fusionnant en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et en définissant les conditions de mise en place, les seuils d'effectifs à prendre en compte, la composition, les attributions et le fonctionnement de cette instance, y compris les délais d'information-consultation, les moyens, le nombre maximum de mandats électifs successifs des membres de l'instance ainsi que les conditions et modalités de recours aux expertises ;
- ③ 2° Déterminant les conditions dans lesquelles l'instance mentionnée au 1° peut également exercer les compétences en matière de négociation des conventions et accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement, en disposant des moyens nécessaires à l'exercice de ces prérogatives ;
- ④ 3° Déterminant les conditions dans lesquelles les représentants du personnel peuvent être mieux associés aux décisions de l'employeur dans certaines matières, notamment en vue de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- ⑤ 4° Améliorant les conditions de représentation et de participation des salariés dans les organes d'administration et de surveillance des sociétés dont l'effectif dépasse certains seuils ;
- ⑥ 5° Renforçant le dialogue social par la possibilité pour le salarié d'apporter au syndicat de son choix des ressources financées en tout ou partie par l'employeur, par le renforcement de la formation des représentants des salariés, par l'encouragement à l'évolution des conditions d'exercice de responsabilités syndicales ou d'un mandat de représentation et la reconnaissance de ceux-ci dans le déroulement de carrière et les compétences acquises en raison de ces responsabilités, ainsi que par l'amélioration des outils de lutte contre les discriminations syndicales ;
- ⑦ 6° Définissant, pour certaines entreprises dont l'effectif est inférieur à un seuil, les conditions et modalités selon lesquelles les employeurs peuvent être exonérés pour tout ou partie de leur contribution au fonds paritaire prévue à l'article L. 2135-10 du code du travail ;

- ⑧ 7° Redéfinissant le rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles, en modifiant les conditions de leur mise en place, leur composition, leurs attributions et leurs modalités de financement ;
- ⑨ 8° Modernisant les dispositions du chapitre I^{er} du titre VIII du livre II de la deuxième partie du code du travail afin de favoriser le droit d'expression des salariés, notamment par le développement du recours aux outils numériques.

Article 3

- ① Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin :
- ② 1° De renforcer la prévisibilité et ainsi de sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et pour les salariés de droit privé, en :
- ③ a) Chargeant l'autorité administrative compétente de faciliter l'accès par voie numérique de toute personne au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles qui lui sont applicables et en définissant les conditions dans lesquelles les personnes peuvent se prévaloir des informations obtenues dans ce cadre ;
- ④ b) Modifiant les dispositions relatives à la réparation financière des irrégularités de licenciement, d'une part, en fixant un référentiel obligatoire, établi notamment en fonction de l'ancienneté, pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, à l'exclusion des licenciements entachés par des actes de harcèlement ou de discrimination et, d'autre part, en modifiant le cas échéant en conséquence les dispositions relatives au référentiel indicatif mentionné à l'article L. 1235-1 du code du travail ainsi que les planchers et les plafonds des dommages et intérêts fixés par le même code pour sanctionner les autres irrégularités liées à la rupture du contrat de travail ;
- ⑤ c) Adaptant les règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement ainsi que les conséquences à tirer du manquement éventuel à celles-ci, en amont ou lors du recours contentieux ;
- ⑥ d) Réduisant les délais de recours en cas de rupture du contrat de travail ;

⑦ e) Clarifiant les obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et sécurisant les modalités de contestation de l'avis d'inaptitude ;

e bis) (*nouveau*) Précisant les modalités du suivi médical exercé par l'Office français de l'immigration et de l'intégration et les conditions de recrutement et d'exercice de ses personnels médicaux ;

⑧ f) Favorisant et sécurisant les dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels ;

⑨ g) Favorisant et sécurisant les plans de départs volontaires, en particulier en matière d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel et d'accompagnement du salarié ;

⑩ 2° De modifier les dispositions relatives au licenciement pour motif économique en définissant le périmètre géographique et le secteur d'activité dans lesquels la cause économique est appréciée en prenant toute disposition de nature à prévenir ou tirer les conséquences de la création artificielle ou comptable de difficultés économiques à l'intérieur d'un groupe à la seule fin de procéder à des suppressions d'emploi, en précisant les conditions dans lesquelles l'employeur satisfait à son obligation de reclassement, en précisant les conditions dans lesquelles sont appliqués les critères d'ordre des licenciements dans le cadre des catégories professionnelles en cas de licenciement collectif pour motif économique, en adaptant les modalités de licenciements collectifs à la taille de l'entreprise et au nombre de ces licenciements et en facilitant les reprises d'entités économiques autonomes ;

⑪ 3° De modifier les règles de recours à certaines formes particulières de travail en :

⑫ a) Favorisant le recours au télétravail et au travail à distance en vue d'assurer une meilleure conciliation des temps de la vie professionnelle, de la vie personnelle et de la vie familiale et de mieux prendre en compte le travail nomade ;

⑬ b) Prévoyant la faculté d'adapter par convention ou accord collectif de branche, dans les limites d'un cadre fixé par la loi, les dispositions, en matière de contrat à durée déterminée et de contrat de travail temporaire, relatives aux motifs de recours à ces contrats, à leur durée, à leur renouvellement et à leur succession sur un même poste ou avec le même salarié ;

- ⑭ c) Favorisant et sécurisant, par accord de branche, le recours aux contrats à durée indéterminée conclus pour la durée d'un chantier ou d'une opération ;
- ⑮ d) Sécurisant le recours au travail de nuit, lorsque celui-ci relève d'une organisation collective du travail, en permettant une adaptation limitée de la période de travail de nuit de nature à garantir un travail effectif jusqu'au commencement et dès la fin de cette période, ainsi qu'en renforçant le champ de la négociation collective dans la définition du caractère exceptionnel du travail de nuit ;
- ⑯ e) Favorisant et sécurisant, par une adaptation des dispositions en droit du travail et en droit fiscal, le prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre un groupe ou une entreprise et une jeune entreprise ;
- ⑰ 4° D'encourager le recours à la conciliation devant la juridiction prud'homale, en modifiant les règles de procédure applicables durant la phase de conciliation, et de modifier le régime fiscal et social des sommes dues par l'employeur et versées au salarié à l'occasion de la rupture de contrat de travail, afin d'inciter à la résolution plus rapide des litiges par la conclusion de ruptures conventionnelles, de transactions, d'accords devant le bureau de conciliation et d'orientation, ou de toute autre modalité de règlement, notamment devant l'autorité mentionnée à l'article L. 5542-48 du code des transports ;

5° (*nouveau*) De prolonger jusqu'au 31 mars 2018 le mandat des conseillers prud'hommes sortants pour rendre les décisions relatives aux affaires débattues devant eux et pour lesquelles ils ont délibéré antérieurement durant leur mandat, à l'exclusion de toutes autres attributions liées au mandat d'un conseiller en exercice ;

6° (*nouveau*) De supprimer l'incompatibilité entre les mandats de conseiller prud'homme et ceux d'assesseur du tribunal des affaires de sécurité sociale et d'assesseur du tribunal du contentieux de l'incapacité.