



N° 3531

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 14 janvier 2002

RAPPORT D'INFORMATION

DÉPOSÉ

en application de l'article 145 du Règlement

PAR LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES,
FAMILIALES ET SOCIALES⁽¹⁾

sur

la loi de modernisation sociale
Titre II
Travail, emploi et formation professionnelle

ET PRÉSENTÉ
PAR M. GERARD TERRIER

Député.

(1) La composition de cette commission figure au verso de la présente page.

La Commission des affaires culturelles, familiales et sociales est composée de : M. Jean Le Garrec, *président* ; M. Jean-Michel Dubernard, M. Jean-Paul Durieux, M. Maxime Gremetz, M. Édouard Landrain, *vice-présidents* ; Mme Odette Grzegorzulka, M. Denis Jacquat, M. Patrice Martin-Lalande, *secrétaires* ; Mme Sylvie Andrieux-Bacquet, M. Léo Andy, M. Didier Arnal, Mme Marie-Hélène Aubert, M. Gautier Audinot, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. Jean-Paul Bacquet, M. Jean-Pierre Baeumler, M. Pierre-Christophe Baguet, M. Jean Bardet, M. François Baroin, M. Jean-Claude Bateux, M. Jean-Claude Beauchaud, Mme Huguette Bello, Mme Yvette Benayoun-Nakache, M. Serge Blisko, M. Patrick Bloche, M. Alain Bocquet, Mme Marie-Thérèse Boisseau, M. Jean-Claude Boulard, M. Bruno Bourc-Broc, Mme Christine Boutin, M. Jean-Paul Bret, M. Victor Brial, M. Yves Bur, M. Alain Calmat, M. Pierre Carassus, M. Pierre Cardo, Mme Odette Casanova, M. Laurent Cathala, M. Jean-Charles Cavaillé, M. Bernard Charles, M. Michel Charzat, M. Jean-Marc Chavanne, M. Jean-François Chossy, Mme Marie-Françoise Clergeau, M. Georges Colombier, M. René Couanau, Mme Martine David, M. Bernard Davoine, M. Bernard Deflesselles, M. Lucien Degauchy, M. Marcel Dehoux, M. Jean Delobel, M. Jean-Jacques Denis, M. Dominique Dord, Mme Brigitte Douay, M. Guy Drut, M. Jean Dufour, M. Nicolas Dupont-Aignan, M. Yves Durand, M. Christian Estrosi, M. Michel Etiévant, M. Claude Evin, M. Jean Falala, M. Jean-Pierre Foucher, M. Michel Françaix, Mme Jacqueline Fraysse, M. Germain Gengenwin, Mme Catherine Génisson, M. Jean-Marie Geveaux, M. Jean-Pierre Giran, M. Michel Giraud, M. Gaétan Gorce, M. François Goulard, M. Gérard Grignon, M. Jean-Claude Guibal, M. Francis Hammel, M. Pierre Hellier, M. Michel Herbillon, Mme Françoise Imbert, Mme Muguette Jacquaint, M. Serge Janquin, M. Jacky Jaulneau, M. Patrick Jeanne, M. Armand Jung, M. Bertrand Kern, M. Christian Kert, M. Jacques Kossowski, Mme Conchita Lacuey, M. Jacques Lafleur, M. Robert Lamy, M. Pierre Lasbordes, M. André Lebrun, M. Michel Lefait, M. Maurice Leroy, M. Patrick Leroy, M. Michel Liebgott, M. Gérard Lindeperg, M. Lionnel Luca, M. Patrick Malavieille, M. Alfred Marie-Jeanne, M. Marius Masse, Mme Jacqueline Mathieu-Obadia, M. Didier Mathus, M. Jean-François Mattei, M. Pierre Menjucq, Mme Hélène Mignon, M. Pierre Morange, M. Hervé Morin, M. Renaud Muselier, M. Philippe Nauche, M. Henri Nayrou, M. Alain Néri, M. Yves Nicolin, M. Bernard Outin, M. Dominique Paillé, M. Michel Pajon, M. Vincent Peillon, M. Bernard Perrut, M. Pierre Petit, M. Jean-Luc Préel, M. Jacques Rebillard, M. Alfred Recours, Mme Chantal Robin-Rodrigo, M. Marcel Rogemont, M. Yves Rome, M. Jean Rouger, M. Rudy Salles, M. André Schneider, M. Bernard Schreiner, M. Patrick Sève, M. Michel Tamaya, M. Pascal Terrasse, M. Gérard Terrier, Mme Marisol Touraine, M. Anicet Turinay, M. Jean Ueberschlag, M. Jean Valleix, M. Alain Veyret, M. Philippe de Villiers, M. Philippe Vuilque, Mme Marie-Jo Zimmermann.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	5
TABLEAU ANALYTIQUE DES 92 ARTICLES DU TITRE II DE LA LOI DU 17 JANVIER 2002	7
I.- MIEUX PREVENIR LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES ET EN LIMITER LES EFFETS NEFASTES	11
A. MIEUX PREVENIR LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES ET ENRICHIR LE CONTENU DES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI	11
1. Favoriser en amont l'adaptation des salariés à leur emploi et leur reclassement interne.....	11
2. Mettre en place la réduction du temps de travail préalablement à tout plan de licenciement.	13
3. Enrichir le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.....	14
B. RENFORCER L'INFORMATION ET LES POUVOIRS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	18
1. Organiser l'information des représentants du personnel en cas d'annonces publiques effectuées par le chef d'entreprise.....	18
2. Donner au comité d'entreprise la possibilité de faire des propositions alternatives au projet de plan de sauvegarde de l'emploi présenté par le chef d'entreprise	20
3. Reconnaître au comité d'entreprise un droit d'opposition	21
4. Accorder des moyens d'action renforcés aux représentants du personnel sans pour autant rallonger excessivement la durée des procédures	23
C. LUTTER CONTRE LES CONTOURNEMENTS DE LA LOI ET MIEUX INDEMNISER LES SALARIES LICENCIÉS	28
1. Contrer les stratégies de contournement de la loi.....	28
2. Permettre au juge d'ordonner la poursuite du contrat de travail du salarié licencié	30
3. Augmenter les indemnités légales dues au salarié licencié pour motif économique	30
D. MIEUX RESPONSABILISER LES EMPLOYEURS ET LES ORGANES DE DIRECTION DES ENTREPRISES	31
1. Responsabiliser les organes de direction et de surveillance des entreprises	31

2. Proposer systématiquement aux salariés licenciés des dispositifs en vue de leur reclassement 33
3. Contraindre les entreprises donneuses d'ordres à se préoccuper du sort des entreprises sous-traitantes..... 36
4. Conférer de nouvelles responsabilités aux entreprises en matière de réactivation du bassin d'emploi..... 36

ANNEXE : ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS RELATIVES AU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE 39

II.- LE RENFORCEMENT DE LA PROTECTION ET DES DROITS DES SALARIÉS	43
A. COMBATTRE LES DISCRIMINATIONS	43
1. Une double démarche législative	43
2. Un phénomène mieux cerné	44
3. Une lutte rendue plus efficace.....	45
B. LUTTER CONTRE LES PHENOMENES DE HARCELEMENT AU TRAVAIL.....	48
1. La reconnaissance juridique du harcèlement moral.....	48
2. Des pratiques à combattre	49
3. Une protection étendue contre le harcèlement sexuel.....	52
C. ENCADRER PLUS FORTEMENT LE RECOURS AU TRAVAIL PRECAIRE ET MIEUX PROTEGER LES SALARIES PRECAIRES	52
1. Encadrer strictement le recours au travail précaire.....	52
2. Lutter contre les recours abusifs au travail précaire	54
3. Donner de nouveaux droits aux salariés précaires.....	55
4. Indemniser de façon égale tous les salariés subissant une situation de précarité	57
D. RÉFORMER LA FORMATION PROFESSIONNELLE	58
1. La reconnaissance d'un droit à la validation des acquis de l'expérience	58
2. La procédure de validation des acquis et ses conséquences	59

TEXTE DU TITRE II DE LA LOI DU 17 JANVIER 2002 DE MODERNISATION SOCIALE

63

TEXTE DE LA LOI N° 2001-1066 DU 16 NOVEMBRE 2001 RELATIVE À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

121

INTRODUCTION

Le titre II de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale qui est l'objet du présent rapport comporte six chapitres : la protection et le développement de l'emploi, la formation professionnelle, la lutte contre les discriminations dans la location des logements, la lutte contre le harcèlement moral au travail, les élections des conseillers prud'hommes et enfin des dispositions diverses.

C'est dans le chapitre premier que se trouvent l'ensemble des dispositions destinées à rénover le droit des licenciements pour motif économique. Ces dispositions sont regroupées dans trois sections relatives à la prévention des licenciements économiques (articles 93 à 98), au droit à l'information des représentants du personnel (articles 99 à 106) et au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (articles 108 à 123). Au total, ce que l'on a appelé le volet anti-licenciement de la loi représente trente articles modifiant pour la plupart le code du travail et pour deux d'entre eux le code de commerce. Le seul article que le Conseil constitutionnel ait invalidé dans sa décision du 12 janvier 2002 est l'article 107 de la loi qui tendait à réécrire les deux premiers alinéas de l'article L. 321-1 du code du travail afin de proposer une nouvelle définition du licenciement pour motif économique¹. En dehors de cet article, l'ensemble des autres dispositions ont été confirmées ; ainsi ni l'architecture ni les dispositions essentielles prévues en matière d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi n'ont été remis en cause. En fin de compte, ces dispositions permettent d'atteindre le difficile équilibre entre la nécessaire protection des salariés et la volonté de ne pas perturber inutilement ou démesurément le fonctionnement normal des entreprises.

Pour autant le titre II de la loi de modernisation ne saurait se résumer aux seuls articles relatifs aux licenciements économiques. La loi prévoit de nombreuses autres mesures de protection des salariés et de renforcement de leurs droits. Quatre axes majeurs peuvent être dégagés.

Le premier axe est la protection renforcée contre les discriminations. Les dispositions figurant dans la loi (articles 158 à 164) s'appliquent à la location de logements mais sont directement inspirées par celles de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations initialement contenues dans le projet de loi de modernisation sociale. Compte tenu de ce lien étroit entre les deux textes, le présent rapport présente l'ensemble des dispositions relatives à la lutte contre les discriminations.

Dans la même logique de protection des salariés et selon des modalités comparables à celles adoptées au sujet des discriminations, la loi institue en deuxième lieu une protection efficace des salariés contre les agissements de harcèlement moral et renforce celle applicable aux agissements de harcèlement sexuel (articles 168 à 180). C'est sur l'initiative du groupe communiste et en particulier de M. Georges Hage que l'Assemblée nationale a introduit en première lecture ce dispositif anti-harcèlement moral qui ne figurait pas dans le projet de loi initial.

¹ Le Conseil constitutionnel a en effet estimé que cet article portait une atteinte manifestement excessive à la liberté d'entreprendre.

Le troisième axe est le combat dans la lutte contre la précarité de l'emploi. Le texte comporte diverses dispositions indispensables à la protection des salariés précaires et à la lutte contre les recours abusifs au travail précaire.

Enfin, afin de mieux prendre en compte la richesse que constituent les salariés et leur expérience, la loi met en place un droit à la validation des acquis de l'expérience. Le dispositif ainsi créé (articles 133 à 146) vise à faire de la validation des acquis de l'expérience une voie à part entière de la qualification, au même titre et avec les mêmes effets que la formation initiale des salariés.

Le présent rapport est présenté sous forme de questions-réponses afin de faciliter la compréhension concrète des nouveaux dispositifs mis en place.

Gérard Terrier
rapporteur

TABLEAU ANALYTIQUE DES 131 ARTICLES DU TITRE II

En grisé, articles commentés

N ^{OS} ARTICLE EN NAVETTE	TITRE II, TRAVAIL, EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE	N ^{OS} ARTICLE TEXIE PROMULGUE
Chapitre 1^{er}	Protection et développement de l'emploi	
Section 1	Prévention des licenciements	
Article 29 A	Remplacement des mots «plan social» par les mots «plan de sauvegarde de l'emploi»	93
Article 29	Adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois	94
Article 30	Plan de gestion prévisionnelle des emplois	95
Article 31	Démarches visant à une réduction du temps de travail préalable à la présentation de tout plan de sauvegarde de l'emploi	96
Article 31 bis	Décision des organes de direction avant toute cessation d'activité	97
Article 31 ter	Étude d'impact social et territorial des projets de développement stratégique	98
Section 2	Droit à l'information des représentants du personnel	
Article 32 A	Clarification des étapes de la consultation du comité d'entreprise en cas de restructuration et de plan de licenciement	99
Article 32	Clarification des étapes de la consultation du comité d'entreprise en cas de restructuration et de plan de licenciement	100
Article 32 bis	Renforcement des pouvoirs du comité d'entreprise	101
Article 32 ter AA	Coordination	102
Article 32 ter A	Coordination	103
Article 32 ter B	Coordination	104
Article 32 ter	Impact d'un projet de restructuration sur les entreprises sous-traitantes	105
Article 32 quater	Possibilité de saisir un médiateur en cas de contestation entre le comité d'entreprise et l'employeur s'agissant d'un projet de cessation d'activité	106
Section 3	Plan de sauvegarde de l'emploi et droit au reclassement	
Article 33	Tentatives de reclassement du salarié avant tout licenciement pour motif économique	108
Article 33 bis	Suppression du critère de qualités professionnelles pour la détermination de l'ordre des licenciements pour motif économique	109
Article 33 ter	Caractère irrégulier des procédures de licenciement pour motif économique en cas de non consultation d'institutions représentatives du personnel inexistantes dans l'entreprise	110
Article 34 A	Possibilité pour le juge de prononcer la poursuite du contrat de travail	111
Article 34	Validité du plan de sauvegarde de l'emploi et droit au reclassement	112
Article 34 bis A	Accroissement des indemnités légales du licenciement pour motif économique	113
Article 34 bis B	Lutte contre les contournements de la législation sur la présentation de plan de sauvegarde de l'emploi	114
Article 34 bis C	Modalités de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi	115
Article 34 bis D	Pouvoirs de l'inspecteur du travail s'agissant du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi	116
Article 34 bis E	Priorité automatique de réembauchage des salariés licenciés	117
Article 34 bis F	Contributions devant être apportées par les entreprises ayant procédé à des licenciements à l'origine de sérieux déséquilibres dans les bassins d'emploi concernés	118
Article 34 bis	Bilan d'évaluation des compétences	119
Article 34 ter	Extension du PARE aux salariés licenciés en préavis	120
Article 34 quater	Financement par l'unedic	121
Article 34 quinquies	Information des maires sur l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire	122

Article 34 <i>sexies</i>	Application des nouvelles dispositions aux procédures de licenciement en cours	123
Section 4	Lutte contre la précarité des emplois	
Article 35 A	Impossibilité de recourir à des contrats de travail précaire pour une activité normale et permanente de l'entreprise	124
Article 35 B	Harmonisation du taux des primes de précarité au bénéfice des salariés sous contrat à durée indéterminée et des intérimaires	125
Article 35	Calcul de la période devant séparer deux contrats à durée déterminée	126
Article 36	Sanctions envers les employeurs ne respectant pas certaines règles relatives à l'utilisation du travail précaire	127
Article 36 <i>bis</i>	Lutte contre le recours abusif aux contrats précaires	128
Article 37	Rupture d'un contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié en cas d'embauche pour une durée indéterminée	129
Article 38	Obligation pour l'employeur d'informer le salarié sous contrat à durée déterminée de la liste de postes à pourvoir dans l'entreprise	130
Article 38 <i>bis</i>	Obligation d'information des postes à pourvoir dans l'entreprise au bénéfice des salariés intérimaires	131
Section 5	Accès à l'emploi des travailleurs handicapés	
Article 39	Amélioration de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés	132
Chapitre II	Développement de la formation professionnelle	
Section 1	Validation des acquis de l'expérience	
Article 40	Reconnaissance de l'expérience acquise dans la vie active	133
Article 41	Validation d'acquis en vue de l'acquisition de diplômes ou titres à finalité professionnelle et répertoire national des certifications professionnelles	134
Article 41 <i>bis</i> A	Soutien par la formation professionnelle continue de certains services à domicile	135
Article 41 <i>bis</i>	Reprise dans le code du travail des dispositions relatives à la validation des acquis de l'expérience	136
Article 42	Validation d'acquis en vue de l'acquisition de diplômes ou titres de l'enseignement supérieur	137
Article 42 <i>bis</i>	Assimilation des bilans de compétences et des actions de validation des acquis de l'expérience à des « missions » pour les salariés intérimaires	138
Article 42 <i>ter</i>	Extension de la définition des « missions » des salariés intérimaires à certaines actions prévues par la négociation collective	139
Article 42 <i>quater</i>	Inscription de la validation des acquis de l'expérience dans le champ des actions de formation professionnelle continue	140
Article 42 <i>quinquies</i>	Règles de confidentialité applicables aux actions de validation des acquis de l'expérience	141
Article 42 <i>sexies</i>	Extension des domaines visés par l'obligation quinquennale de négocier sur la formation professionnelle dans les branches à la validation des acquis de l'expérience	142
Article 42 <i>septies</i>	Prise en compte des dépenses concourant à la validation des acquis de l'expérience dans l'obligation légale de financement de la formation	143
Article 42 <i>octies</i>	Contrôle administratif et financier de l'Etat sur les organismes assistant les candidats à une validation des acquis de l'expérience	144
Article 42 <i>nonies</i>	Autorisation d'absence pour les salariés appelés à participer à des jurys de validation des acquis de l'expérience	145
Article 42 <i>decies</i>	Rapport au Parlement et au Conseil économique et social sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience	146
Section 2	Financement de l'apprentissage	
Article 43	Coordination	147
Article 43 <i>bis</i>	Montant du concours apporté aux centres de formation d'apprentis	148
Article 44	Transparence et équité des financements des CFA	149
Article 45	Circuits de collecte	150
Article 45 <i>bis</i> A	Délégation de signature du président du centre national de la fonction publique territoriale	151

Section 3	L'offre de formation professionnelle continue	
Article 45 <i>bis</i>	Comités de coordination régionaux et comités départementaux de l'emploi et de la formation professionnelle	152
Article 45 <i>ter</i> A	Adaptation des dispositions relatives à la coordination des instances compétentes en matière d'emploi et de formation professionnelle à Saint-Pierre-et-Miquelon	153
Article 45 <i>ter</i> B	Suppression de la commission nationale des comptes de la formation professionnelle	154
Article 45 <i>ter</i>	Formation à distance	155
Article 45 <i>quater</i>	Mise en place d'un nouveau régime de déclaration d'activité pour les organismes de formation	156
Article 45 <i>quinquies</i>	Agrément des organismes de formation	157
Chapitre III	Lutte contre les discriminations dans la location de logements	
Article 50	Mesures de lutte contre les discriminations en matière de location de logements	158
Article 50 <i>bis</i> AA	Locations ou sous-locations meublées	159
Article 50 <i>bis</i> AB	Pouvoirs du préfet en matière d'expulsion	160
Article 50 <i>bis</i> AC	Caution de nationalité étrangère	161
Article 50 <i>bis</i> AD	Documents ne pouvant être demandés par le bailleur	162
Article 50 <i>bis</i> AE	Litiges locatifs	163
Article 50 <i>bis</i> AF	Création dans le code du travail d'une section spécifique aux discriminations	164
Article 50 <i>bis</i> A	Enquête sur l'occupation sociale du patrimoine des bailleurs aidés	165
Article 50 <i>bis</i>	Rectification d'une erreur matérielle	166
Article 50 <i>ter</i> A	Non application du délai de rétractation aux adjudications	167
Chapitre IV	Lutte contre le harcèlement moral au travail	
Article 50 <i>ter</i>	Obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail	168
Article 50 <i>quater</i>	Définition, sanction et prévention du harcèlement moral au travail	169
Article 50 <i>quinquies</i> A	Sanction pénale des actes de harcèlement moral	170
Article 50 <i>quinquies</i> B	Procédure de médiation	171
Article 50 <i>quinquies</i>	Inscription des dispositions législatives relatives au harcèlement moral dans le règlement intérieur de l'entreprise	172
Article 50 <i>sexies</i>	Inclusion du harcèlement moral dans l'obligation de protection de la santé des salariés incombant à l'employeur	173
Article 50 <i>septies</i>	Mission de prévention du CHSCT en matière de harcèlement moral	174
Article 50 <i>octies</i>	Rôle du médecin du travail en cas de harcèlement moral	175
Article 50 <i>decies</i>	Extension du droit d'alerte du personnel aux cas de harcèlement moral	176
Article 50 <i>undecies</i>	Extension des dispositions relatives au harcèlement moral à certaines professions	177
Article 50 <i>duodecies</i>	Harcèlement moral dans la fonction publique	178
Article 50 <i>terdecies</i>	Harcèlement sexuel	179
Article 50 <i>quaterdecies</i>	Création dans le code du travail d'une section spécifique au harcèlement	180
Chapitre V	Élections des conseillers prud'hommes	
Article 51	Listes aux élections	181
Article 52	Élections complémentaires	182
Article 52 <i>bis</i> A	Utilisation par les délégués syndicaux de leurs crédits d'heures pour participer aux opérations électorales prud'homales	183
Article 52 <i>bis</i>	Sections agricoles des conseils de prud'hommes	184
Article 52 <i>ter</i>	Réduction du nombre minimal de conseillers prud'hommes par section et par collègue	185
Chapitre VI	Dispositions diverses	
Article 62	Composition du Conseil national des missions locales	186
Article 63	Solde de tout compte	187

Article 64	Pouvoirs de l'inspecteur du travail en cas de situation dangereuse liée à des substances chimiques	188
Article 64 bis A	Dispositif transitoire applicable aux personnes titulaires d'un diplôme français d'Etat de docteur en médecine exerçant en tant que médecin du travail ou de prévention	189
Article 64 bis	Élargissement des missions de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail	190
Article 64 quater	Rôle des médecins-inspecteurs du travail	191
Article 64 quinquies	Limitation des horaires journaliers de travail des apprentis	192
Article 64 sexies	Services de santé au travail	193
Article 64 septies	Dispositif temporaire de conversion à la médecine du travail	194
Article 64 octies	Remplacement et licenciement d'un médecin du travail	195
Article 65	Risques d'atteinte à la santé des salariés apprentis	196
Article 66	Formation professionnelle et qualification des concierges, des employés d'immeubles et des coiffeurs	197
Article 66 bis AA	Frais de gestion des organismes paritaires agréés	198
Article 66 bis A	Répartition des fonds collectés au titre de la formation professionnelle à Mayotte	199
Article 67	Mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans le secteur agricole	200
Article 68	Protection sociale coordination	201
Article 69 A	Validation des accords de réduction du temps de travail de la Poste et de France Telecom	202
Article 69	Mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans le secteur maritime	203
Article 69 bis	Durée de travail maximale annuelle en jours des marins des entreprises d'armement maritime	204
Article 69 ter	Salaire minimum de croissance et lissage de la rémunération à la part des marins des entreprises d'armement maritime	205
Article 69 quater A	Rectification	206
Article 69 quater B	Rectification	207
Article 69 quater	Sanctions applicables dans le secteur maritime	208
Article 69 quinquies	Imputation des congés payés sur les frais communs du navire de pêche	209
Article 69 sexies	Applicabilité des contrats d'adaptation et d'orientation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime	210
Article 69 septies	Conjoints des patrons-pêcheurs et chefs d'exploitation conchylicole	211
Article 69 octies	Titularisation de personnels de l'enseignement maritime et aquacole	212
Article 70	Soumission de certains personnels de recherche au code du travail maritime	213
Article 71	Indemnisation du licenciement imputable à un sinistre constitutif d'un cas de force majeure	214
Article 72	Suppression de l'obligation faite aux associations intermédiaires de pratiquer à titre exclusif des activités de service à domicile	215
Article 73	Possibilité pour les collectivités territoriales d'accorder des subventions aux structures locales des organisations syndicales représentatives	216
Article 74	Représentation des salariés actionnaires dans les organes dirigeants des sociétés	217
Article 74 bis	Développement des augmentations de capital réservées aux salariés	218
Article 75	Application du code du travail maritime aux personnels non marins embarqués sur des navires câbliers	219
Article 76	Aide sociale communale en Alsace-Moselle	220
Article 79	Ratification de l'ordonnance de transposition d'une directive relative à la sécurité et à la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes	221
Article 80	Coordination relative à la sécurité des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes	222
Article 81	Possibilité de mettre fin à un bail en cas de déménagement dû à l'obtention d'un premier emploi	223
Article 82	Dérogation à la législation relative au travail de nuit	224

I.- MIEUX PREVENIR LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES ET EN LIMITER LES EFFETS NEFASTES

La réforme du droit du licenciement économique s'articule autour de quatre idées majeures : la première est de faire du licenciement économique l'ultime recours, ce qui suppose de tout mettre en œuvre pour prévenir les licenciements et donc enrichir et diversifier le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi (A). D'autres dispositions visent, dans une démarche de dialogue social renouvelé, à améliorer l'information et les pouvoirs des institutions représentatives du personnel auxquelles un rôle accru est accordé (B). Des dispositifs nouveaux permettent de lutter plus efficacement contre les contournements de la loi et de mieux indemniser les salariés subissant un licenciement économique (C). Enfin, le dernier volet de la réforme consiste à responsabiliser davantage les employeurs et les organes de direction des entreprises dans la mise en œuvre des plans de restructuration comme dans leurs conséquences humaines, sociales et territoriales (D).

A. MIEUX PREVENIR LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES ET ENRICHIR LE CONTENU DES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Un des moyens les plus efficaces de limiter le nombre des licenciements pour motif économique est sans doute de favoriser en amont la formation des salariés car plus les salariés bénéficient d'actions de formation leur permettant de pouvoir suivre les évolutions de leur poste, moins ils risquent d'être confrontés au licenciement économique.

1. Favoriser en amont l'adaptation des salariés à leur emploi et leur reclassement interne

Question n° 1 : De quelle façon la loi renforce-t-elle les obligations de formation professionnelle des salariés ?

Les articles 94 et 95 de la loi ont tous deux pour objet de renforcer les modalités de négociation en matière de formation professionnelle afin de favoriser l'adaptation des salariés à leur emploi et limiter ainsi les probabilités des licenciements pour motif économique. La jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation se trouve ainsi confortée : selon l'arrêt rendu le 25 février 1992 en assemblée plénière de la chambre sociale, « *l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois.* ».

Aux termes de l'article 94 de la loi, qui complète l'article L. 933-2 du code du travail, la négociation devant avoir lieu au moins tous les cinq ans entre les partenaires sociaux au niveau des branches doit porter, entre autres sujets, sur « *les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences (...)* » Cette négociation doit être l'occasion de réaliser « *la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible des métiers.* » Cette indication est

intéressante car chacun sait que dans de nombreux cas, c'est l'absence de gestion prévisionnelle des emplois qui est à l'origine des difficultés ayant conduit à l'élaboration de plans de licenciement économique.

L'article 95, qui complète l'article L. 322-7 du code du travail, favorise quant à lui l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comprenant « *notamment des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois* ». Les entreprises concernées pourront bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan, ce qui permettra la prise en charge par l'Etat d'une partie des frais d'études liés à la mise en place du plan.

Enfin, l'article 108, qui complète l'article L. 321-1 du code du travail, pose un principe essentiel selon lequel le licenciement économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été entrepris. Ainsi aucun salarié ne peut être licencié pour motif économique s'il n'a pas pu en amont entreprendre des efforts de formation et d'adaptation à son poste.

Question n° 2 : Que prévoit la loi en matière de reclassement interne ?

L'article 108 indique que le licenciement peut intervenir si le reclassement interne n'a pu être réalisé. L'employeur doit donc rechercher toutes les possibilités de reclassement interne du salarié avant de pouvoir procéder à son licenciement. La jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation est donc confirmée. Selon un arrêt du 21 février 1992, constamment repris depuis par la chambre sociale, « *le licenciement d'un salarié ne peut intervenir, en cas de suppression d'emploi, que si le reclassement de l'intéressé n'est pas possible.* » Loin de se cantonner à cette déclaration de principe, le juge a au fil des années développé une jurisprudence protectrice. Ainsi par exemple lorsque le reclassement en France s'avère impossible, il doit être recherché au sein des sociétés du groupe situées à l'étranger sauf si la législation locale empêche l'emploi de salariés étrangers¹.

Lors des débats parlementaires, une question s'est posée s'agissant de la nature du reclassement interne devant être proposé au salarié. Ce reclassement doit-il impérativement se faire sur un emploi de la même catégorie ou équivalent à l'emploi occupé initialement par le salarié ou faut-il admettre qu'un salarié puisse être reclassé dans un poste de catégorie inférieure ? Certains estimaient qu'un reclassement sur un emploi de catégorie inférieure s'assimilerait à un déclassement et ne pourrait donc pas être considéré comme une solution valable pour le salarié. La jurisprudence est éclairante à ce sujet. En effet selon une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation, l'employeur doit « *proposer des emplois disponibles, compatibles avec les capacités et la compétence des intéressés, si possible de même catégorie professionnelle ou, à défaut, de catégorie inférieure* »². Il est ainsi apparu à l'Assemblée nationale que la meilleure solution était de permettre le reclassement sur un poste de catégorie inférieure mais à la condition que le salarié donne son accord exprès. Il ne saurait donc être question de mettre le salarié devant le fait accompli. Celui-ci conserve la liberté d'accepter ou de refuser le poste qui lui est proposé, sachant que l'employeur doit respecter un devoir de loyauté à son égard. Un employeur ne serait pas recevable par exemple à proposer à un salarié un poste de catégorie manifestement très inférieure au poste précédemment occupé.

¹ Voir arrêt du 30 mars 1999 *Aimetti c/ société Hudig Langeveld, SEGA*.

² Voir arrêt en date du 17 mai 1995, *Everite*.

Selon la dernière phrase de l'article L. 321-1 complété, « *les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises.* » Cette précision est d'importance : les salariés seront ainsi parfaitement informés du contenu de l'offre qui leur est faite et pourront donc se déterminer en connaissance de cause. Si aucune proposition n'est faite au salarié, l'employeur devra démontrer l'impossibilité de reclasser le salarié. A défaut, le licenciement sera considéré comme sans cause réelle et sérieuse, comme l'a jugé la chambre sociale de la Cour de cassation, par exemple dans l'arrêt en date du 4 avril 2001¹. En revanche, comme l'a indiqué le Conseil constitutionnel dans sa décision du 12 janvier 2002, la méconnaissance de l'obligation de reclassement ne peut être sanctionnée par la nullité de la procédure de licenciement et ne peut donner lieu à un droit de réintégration dans l'entreprise au bénéfice du salarié.

Sur un point, la loi est allée au-delà de la jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation. L'article L. 321-1 tel que complété par l'article 108 de la loi énonce que le reclassement peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou éventuellement dans les autres entreprises du groupe auquel appartient l'entreprise. La chambre sociale de la Cour de cassation considérait, quant à elle, que le reclassement devait être recherché au niveau du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettaient la permutation de tout ou partie du personnel².

2. Mettre en place la réduction du temps de travail préalablement à tout plan de licenciement.

Question n° 3 : Comment la réduction du temps de travail peut-elle prévenir les licenciements ?

La réduction du temps de travail apparaît comme un levier collectif efficace pour éviter nombre de licenciements. Aussi l'article 96 fait-il de la négociation sur la réduction du temps de travail un préalable à la présentation du plan de sauvegarde de l'emploi. Il faut rappeler que cet article vise à reprendre et à améliorer le mécanisme de l'amendement dit « Michelin » initialement introduit dans le projet de loi de réduction négociée du temps de travail. Saisi sur ce projet de loi, le Conseil constitutionnel avait invalidé cette disposition dans sa décision de janvier 2000, estimant que le législateur n'avait pas exercé l'ensemble de ses compétences en ne précisant pas les conséquences juridiques d'une éventuelle inobservation par un chef d'entreprise de la règle ainsi fixée.

L'article 96 précise donc la nature des obligations incombant aux employeurs en la matière. Dans le cas où un plan de sauvegarde de l'emploi est présenté sans qu'un accord sur la réduction du temps de travail ait été trouvé ou sans que ces négociations aient été entamées à ce sujet, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent saisir le juge statuant en la forme des référés en vue de faire prononcer la suspension de la procédure. Le juge qui suspend la procédure peut dans un deuxième temps autoriser sa poursuite s'il constate que l'employeur s'est dans l'intervalle acquitté de ses obligations. Dans le cas contraire, le juge prononce la nullité du licenciement à l'issue du délai qu'il avait lui-même fixé.

¹ Affaire Société laboratoire d'analyse de biologie médicale Pallure c/ Augéry et a.

² Voir arrêt du 25 juin 1992 Chevalier c/ société Phocédis ou arrêt du 5 octobre 1999, Hadj Salem c/ Société Cerval.

L'intérêt de cette disposition très attendue par les salariés est double. D'une part, l'application effective de la réduction du temps de travail doit entraîner mécaniquement une diminution du nombre de licenciements qui auraient été nécessaires sans cela. D'autre part, dans l'hypothèse où les trente-cinq heures n'ont encore fait l'objet de pourparlers au sein de l'entreprise, le fait d'exiger l'engagement des négociations sur ce point peut contribuer à enrichir le nécessaire dialogue social et aider ainsi à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi à la fois inventif et complet.

Notons que dans sa décision en date du 12 janvier 2002, le Conseil constitutionnel a jugé que, contrairement à ce que les requérants prétendaient, l'article 96 ne méconnaît nullement le principe d'égalité¹. Le Conseil constitutionnel a toutefois exprimé la réserve d'interprétation suivante : « *l'article L. 321-4-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article contesté, doit être interprété comme visant exclusivement les entreprises dans lesquelles il existe au moins une organisation syndicale représentative et comme permettant de n'invoquer la carence de l'employeur que pour autant que l'inexécution des obligations prévues par cet article lui est imputable ; (...) sous cette réserve, l'article 96 n'est pas contraire à la Constitution.* »

3. Enrichir le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre

Question n° 4 : *Qu'est-ce qu'un plan de sauvegarde de l'emploi ?*

Le « *plan de sauvegarde de l'emploi* » remplace désormais le « *plan social* ».

Ce changement de dénomination, opéré dans la loi de modernisation sociale, apparaît significatif de la volonté du législateur de faire du licenciement économique l'ultime recours et non pas une modalité de gestion à court terme des entreprises. L'article 93² vise en effet à remplacer dans tous les articles du code du travail où ils figurent les mots : « *plan social* » par les mots : « *plan de sauvegarde de l'emploi* ». Lors de la séance du 9 octobre 2001 au Sénat, la ministre de l'emploi et de la solidarité, Mme Elisabeth Guigou avait justement expliqué : « *Si nous avons décidé de proposer la substitution du « plan de sauvegarde de l'emploi » au « plan social », c'est d'abord pour rappeler qu'un tel plan n'a jamais été synonyme de licenciements, contrairement à l'interprétation qui en a été, hélas ! donnée couramment.* » Le changement de terminologie revêt une réelle importance puisqu'il s'agit de signaler symboliquement que le plan devant être élaboré ne doit pas être synonyme de destructions d'emplois mais doit au contraire avoir pour finalité la sauvegarde des emplois.

¹ Les requérants considéraient qu'en imposant la négociation d'un accord de réduction du temps de travail préalablement à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, l'article 96 rompait l'égalité au détriment des entreprises qui se trouveraient faute d'organisation syndicale représentative en leur sein, dans l'impossibilité de négocier.

² Cet article a été introduit en deuxième lecture à l'Assemblée nationale à la suite de l'adoption d'un amendement présenté par le Gouvernement.

Question n° 5 : Quelles sont les mesures devant figurer dans un plan de sauvegarde de l'emploi ?

Le but du plan de sauvegarde de l'emploi est d'être un outil le plus complet possible pour empêcher les licenciements « secs ». Ainsi l'article 112 de la loi, qui complète l'article L. 321-4-1 du code du travail, établit dans son paragraphe I une liste complète des différents types de mesures susceptibles de figurer dans un plan de sauvegarde de l'emploi :

- Tout d'abord, un plan de sauvegarde de l'emploi peut opportunément mettre en place des actions en vue du **reclassement interne** des salariés, sachant que ce reclassement peut se faire sur un emploi équivalent (« *relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents* ») ou le cas échéant, sur un emploi de catégorie inférieure. Cette notion d'emploi équivalent ou de catégorie inférieure n'apparaissait pas auparavant dans l'article L. 321-4-1 qui faisait référence indistinctement aux « *actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise* » sans plus de précisions.
- Certaines mesures peuvent notamment avoir pour objet de favoriser le **reclassement externe** à l'entreprise, en particulier par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi. Pour la première fois, la loi donne à l'entreprise une responsabilité dans la bonne santé du bassin d'emploi. Il faut rapprocher cette disposition d'un autre article de la loi, l'article 118, qui détermine les obligations pesant désormais sur les entreprises « *procédant à des licenciements économiques susceptibles par leur ampleur d'affecter l'équilibre économique du bassin d'emploi considéré* ».
- Le plan peut également prévoir des **créations d'activités nouvelles** par l'entreprise. On peut relever que cette mesure était déjà citée auparavant dans la liste figurant à l'article L. 321-4-1. Des actions de soutien à la créations d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés peuvent également être mises en œuvre par le plan.
- Comme cela est traditionnel, le plan peut mettre en place des **actions de formation et de reconversion**. Mais, fait nouveau, la notion d'actions de validation des acquis de l'expérience a été rajoutée dans la nouvelle liste de l'article L. 321-4-1, ce qui est cohérent avec les dispositions novatrices adoptées en matière de formation professionnelles¹.
- Le nouvel article L. 321-1 cite non seulement les **mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail** (mesures qui étaient déjà citées dans la précédente liste) mais également – et cela constitue un apport de la loi de modernisation sociale – les mesures de **réduction du volume des heures supplémentaires** effectuées de manière régulière. Deux critères sont posés : d'une part, la durée collective du travail dans l'entreprise doit être manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1600 heures par an et, d'autre part, la réduction du volume des heures supplémentaires doit être susceptible, si elle est réalisée, de « *préserver tout*

¹ Voir questions-réponses relatives à la formation professionnelle en deuxième partie du présent fascicule

ou partie des emplois dont la suppression est envisagée. » Il ne s'agit donc pas d'entreprendre une chasse aux heures supplémentaires sans discernement. Seules celles effectuées dans un secteur précis de l'entreprise et apparaissant nombreuses et régulières sont considérées comme pouvant éviter le licenciement de salariés occupant des postes susceptibles de bénéficier du transfert de ces heures. Il n'apparaît pas normal en effet que des salariés puissent être licenciés alors que leurs collègues effectuant le même type de travail qu'eux multiplient de leur côté les heures supplémentaires. Cette disposition ne joue pas naturellement si le travail des uns et des autres diffère trop ou ne peut être comparé.

Question n° 6 : La qualité d'un plan s'apprécie-t-elle de la même manière quelle que soit l'entreprise ?

Dans la logique de l'arrêt du 28 mars 2000 de la chambre sociale de la Cour de cassation¹, l'article 112 indique dans son paragraphe II que la validité du plan s'apprécie au regard des moyens de l'entreprise voire du groupe. Ainsi plus l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient dispose de moyens organisationnels, financiers, humains, technologiques, plus le plan de sauvegarde de l'emploi est supposé être riche. Cette idée de proportionnalité permet d'éviter que les plans soient appréciés de manière uniforme alors que les situations des entreprises qui licencient s'avèrent objectivement différentes. Précision importante, la qualité du plan est également jugée en fonction des moyens du groupe auquel l'entreprise appartient. Même si l'entreprise procédant à un plan de licenciement ne possède que de faibles moyens, les mesures proposées aux salariés notamment en matière de reclassement interne et de formation doivent être sérieuses et complètes s'il s'avère que le groupe jouit, quant à lui, de moyens importants.

Question n° 7 : Le rôle de l'inspecteur du travail dans l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi est-il modifié ?

L'inspecteur du travail joue d'ores et déjà un rôle non négligeable dans la phase de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi. L'article L. 321-7 du code du travail attribue différentes missions à l'inspecteur du travail (nommé « *l'autorité administrative compétente* »). L'inspecteur du travail doit par exemple s'assurer que les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés selon les procédures habituelles (quatrième alinéa de l'article L. 321-7). L'inspecteur du travail relevant une irrégularité de procédure au cours de ses vérifications doit le signaler à l'employeur et simultanément au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel (septième alinéa). L'employeur est tenu de répondre à ces observations (huitième alinéa).

Si elle n'a pas modifié les premiers alinéas de l'article L. 321-7, la loi de modernisation sociale a, dans son article 116², remplacé les deux derniers alinéas de l'article précité par cinq alinéas destinés à renforcer les compétences de l'inspecteur du travail lors de la phase de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi. Les apports principaux de la rédaction retenue sont au nombre de quatre :

¹ La Cour de cassation a jugé que le plan de sauvegarde de l'emploi devait être « proportionné aux moyens de l'entreprise. »

² On peut rappeler que l'article 116, introduit en deuxième lecture à l'Assemblée nationale, est issu d'un amendement présenté par le rapporteur au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales et sous-amendé par le Gouvernement.

- L'inspecteur du travail peut tout au long de la procédure et jusqu'à la dernière réunion du comité d'entreprise présenter des propositions visant à compléter et enrichir le plan de sauvegarde de l'emploi. Il a donc la possibilité de suivre une procédure du début à la fin ; il est reconnu comme un acteur à part entière du processus et peut largement contribuer à améliorer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

- Les propositions de l'inspecteur du travail tiennent compte de la situation économique et des capacités financières de l'entreprise. Il résulte même de la rédaction retenue que l'inspecteur a tout loisir de suggérer des mesures de reclassement impliquant non seulement l'entreprise elle-même mais également le groupe auquel elle appartient.

- L'employeur ne peut adresser aucune lettre de licenciement tant qu'il n'a pas fait parvenir à l'inspecteur du travail une réponse motivée à ses observations. Il est précisé que cette réponse motivée est accompagnée de l'avis des représentants du personnel (le comité d'entreprise ou les délégués du personnel). En l'absence de représentants du personnel, les salariés ont connaissance des propositions de l'inspecteur du travail comme des réponses motivées de l'employeur par voie d'affichage.

- L'inspecteur du travail dispose d'un délai de huit jours après la réception du plan de sauvegarde de l'emploi définitivement arrêté pour en constater éventuellement la carence s'il estime le plan insuffisant ou incomplet. L'employeur peut alors être tenu d'organiser une réunion supplémentaire du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, si les représentants du personnel le demandent dans les deux jours ouvrables suivant la notification du constat de carence. Cette ultime réunion est supposée faciliter l'élaboration d'un plan plus complet. Lorsque l'inspecteur du travail ayant fait savoir qu'à son sens, le plan n'est pas suffisant – même si l'opinion de l'inspecteur ne lie pas le juge en cas de contentieux éventuel – un employeur s'étant jusqu'alors opposé à l'inscription dans le plan de certaines mesures de reclassement pourrait être incité à revenir sur sa position et améliorer ainsi le contenu du plan. La réunion supplémentaire peut donc constituer la dernière chance pour les partenaires sociaux d'aboutir à un document de compromis satisfaisant.

Question n° 8 : Selon quelles modalités le suivi de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi pourra-t-il être assuré ?

La loi de modernisation sociale a prévu de nouvelles règles de suivi du plan afin de maximiser les chances que ce document soit dans les faits un véritable instrument au service de l'emploi et du reclassement et non pas un assemblage de vœux pieux. Avant la loi de modernisation sociale, la seule disposition du code du travail relative au suivi de ce plan – contenue au dernier alinéa de l'article L. 321-4 – consistait à prévoir l'information pendant un an des représentants du personnel et de l'inspecteur du travail. Désormais, grâce à l'article 115¹, qui vise précisément à réécrire le dernier alinéa de l'article L. 321-4 précité, chaque plan de sauvegarde de l'emploi devra déterminer ses propres modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures prévues. Dans tous les cas, et quelles que soient les modalités concrètes du suivi, sa durée dans le temps et la fréquence des réunions prévues, le suivi sera effectué grâce à une « *consultation régulière et approfondie* » des représentants du personnel. Il est par

¹ Cet article a été introduit sur proposition de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales à l'Assemblée nationale en deuxième lecture.

ailleurs prévu que l'inspecteur du travail, dont le rôle est, on l'a vu, renforcé au moment de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, demeure impliqué dans le suivi du plan également : l'autorité administrative compétente est en effet « *associée au suivi de ces mesures* ».

En définitive, ces nouvelles dispositions marquent la volonté du législateur de faire en sorte que le suivi des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi ne soit pas superficiel ou trop léger. Les mesures contenues dans le plan devront faire l'objet d'une étude sérieuse et complète de la part de l'employeur, des institutions représentatives du personnel et de l'inspecteur du travail.

B. RENFORCER L'INFORMATION ET LES POUVOIRS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Un des axes majeurs de la réforme du droit du licenciement économique consiste à renforcer les moyens d'action attribués aux représentants du personnel pour leur permettre de jouer un rôle accru dans la procédure de licenciement économique. Le législateur a souhaité donner à ces représentants les informations pertinentes le plus en amont possible de la prise de décision de l'employeur et éviter les situations dans lesquelles les salariés et leurs représentants sont mis devant le fait accompli. La loi détermine donc de nouvelles obligations d'information des institutions représentatives du personnel incombant au chef d'entreprise procédant à une annonce publique. D'une manière générale, le comité d'entreprise est reconnu comme un acteur à part entière dans la recherche de solutions alternatives aux licenciements.

1. Organiser l'information des représentants du personnel en cas d'annonces publiques effectuées par le chef d'entreprise

Question n° 9 : A quel moment le chef d'entreprise procédant à une annonce publique doit-il informer les représentants du personnel du contenu des mesures annoncées ?

La nécessité de légiférer sur la question des annonces publiques s'est imposée après que plusieurs dirigeants de grands groupes ont annoncé par voie de presse des plans de restructuration ayant des répercussions graves sur l'emploi alors que ni les salariés ni leurs représentants n'avaient été préalablement informés. Ainsi de nombreux salariés ont appris grâce aux journaux télévisés que leur entreprise allait procéder à des plans de licenciements de grande ampleur. Le Gouvernement et la majorité de l'Assemblée nationale ont considéré que cette situation n'était pas tolérable. Le respect dû à la collectivité des salariés ainsi que la nécessité de préserver dans l'entreprise un dialogue social de qualité ont plaidé pour l'établissement de nouvelles règles. Tel est l'objet de l'article 100 qui permet de créer un nouvel article L. 431-5-1 du code du travail.

Sur l'initiative de sa commission des affaires culturelles, familiales et sociales, l'Assemblée nationale a tenu, dès la première lecture, à distinguer :

- d'une part, les annonces publiques portant exclusivement sur la stratégie économique de l'entreprise et qui nécessitent une information du comité d'entreprise dans les quarante-huit heures ;

- d'autre part, les annonces publiques dont les mesures de mise en œuvre sont de nature à affecter de façon importante les conditions de travail et d'emploi et qui donnent lieu à une information préalable du comité d'entreprise.

	Annonce publique relative à la stratégie économique de l'entreprise et n'ayant pas d'impact important sur les conditions de travail ou d'emploi	Annonce publique pouvant affecter de façon importante les conditions de travail et d'emploi
CHRONOLOGIE	L'information du comité d'entreprise est obligatoire dans les quarante-huit heures suivant l'annonce	Il convient de procéder à l'information du comité d'entreprise avant l'annonce. La loi ne fixe aucune règle en matière de délai : l'annonce publique peut être réalisée immédiatement après l'information du comité d'entreprise.
MODALITES DE L'INFORMATION	Le comité d'entreprise peut demander une réunion qui est alors de plein droit. L'employeur est tenu de lui fournir toute explication utile.	Le comité d'entreprise est informé (et non pas consulté).
ANNONCES CONCERNANT PLUSIEURS ENTREPRISES	Les <u>membres</u> des comités de chaque entreprise, ceux du comité de groupe et du comité d'entreprise européen s'il existe sont informés dans les quarante-huit heures. Il est obligatoire non de réunir les différents comités concernés mais d'en informer chaque membre. Dans le cas d'un grand groupe multinational, il ne serait guère possible d'organiser dans des délais si courts des réunions entre des membres parfois géographiquement très éloignés les uns des autres.	Les <u>membres</u> des comités de chaque entreprise, ceux du comité de groupe et du comité d'entreprise européen s'il existe sont informés avant l'annonce publique. Mais il n'est pas impératif d'organiser des réunions des comités d'entreprise concernés.
SANCTIONS	L'employeur ne respectant pas ces nouvelles dispositions est passible d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 euros ou de l'une des deux peines seulement. En cas de récidive, l'emprisonnement peut être de deux ans et l'amende de 7500 euros.	

Question n° 10 : L'obligation d'information préalable est-elle compatible avec le secret des affaires ?

Les nouvelles règles ne remettent nullement en cause le droit boursier qui prohibe notamment la divulgation d'informations confidentielles concernant les opérations des sociétés cotées en bourse (délict d'initié). Il faut rappeler qu'en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 432-7 du code du travail, « *les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.* » Dans sa décision du 12 janvier 2002, le Conseil constitutionnel note d'ailleurs qu'« *une telle obligation a vocation à s'appliquer sans préjudice des poursuites civiles et pénales auxquelles les intéressés s'exposeraient du fait de la divulgation ou de l'utilisation de ces informations en violation de toutes autres dispositions législatives ou réglementaires, et notamment du droit boursier.* »

2. Donner au comité d'entreprise la possibilité de faire des propositions alternatives au projet de plan de sauvegarde de l'emploi présenté par le chef d'entreprise

Question n° 11 : Quelles sont les phases de consultation du comité d'entreprise ?

Trop souvent dans le passé, il a été constaté que plutôt que de réunir à deux reprises le comité d'entreprise, une première fois sur un projet de restructuration et, le cas échéant, une deuxième fois sur le plan de licenciement à proprement parler, les employeurs avaient tendance à ne le réunir qu'une fois sur les deux questions en même temps. Cette pratique a d'ailleurs accrédité l'idée fautive qu'un plan de restructuration ne pouvait aboutir qu'à un plan de licenciement. Il convenait de clarifier la situation et d'empêcher la confusion regrettable entre restructuration et plan de licenciement.

L'article 99 permet de dissocier les deux phases de consultation des institutions représentatives du personnel : la première phase correspondant au projet de restructuration (livre IV du code du travail) et la deuxième phase au plan de licenciement économique (livre III). Le comité d'entreprise sera consulté en premier lieu de manière approfondie sur la restructuration envisagée par l'employeur. Tenu informé de la situation de l'entreprise, le comité sera d'autant plus à même d'apporter sa contribution active à l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi dans un deuxième temps.

Question n° 12 : De quelle manière le comité d'entreprise peut-il infléchir un projet de restructuration et de compression des effectifs ?

La loi de modernisation sociale vise à faire du comité d'entreprise une force de propositions et de contre-propositions face au projet présenté par l'employeur. L'article 101, qui modifie l'article L. 432-1 du code du travail, a considérablement augmenté les pouvoirs du comité d'entreprise désormais habilité à émettre des propositions alternatives au projet présenté par l'employeur. On peut rappeler que le texte de cet article résulte notamment d'un sous-amendement présenté par le groupe communiste en deuxième lecture à l'Assemblée nationale qui crée un droit d'opposition pour le comité d'entreprise sur le projet des restructurations de l'entreprise pouvant comporter des effets sur l'emploi. Le droit d'opposition ainsi reconnu au comité d'entreprise se traduit par la saisine d'un médiateur selon les modalités prévues à l'article L. 432-1-3 nouveau du code du travail. (Cf question n° 13)

Avant la loi de modernisation sociale, le deuxième alinéa de l'article L. 432-1 prévoyait simplement que le comité d'entreprise était obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs et qu'il pouvait émettre un avis sur l'opération projetée, son avis étant transmis à l'inspecteur du travail. Grâce à l'article 101 de la loi de modernisation sociale, ce deuxième alinéa est remplacé par six alinéas dotant le comité d'entreprises de moyens nouveaux :

- Le comité d'entreprise qui devra être obligatoirement informé et consulté sur tout projet de restructuration comme de compression des effectifs, pourra formuler des propositions alternatives au projet présenté.

- Le comité d'entreprise pourra même en usant de son droit d'opposition faire en sorte de suspendre un projet de cessation totale ou partielle d'activité, lorsque cette cessation a pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois (*voir commentaire de l'article 106 ci-dessous*).
- Un expert-comptable pourra être mobilisé par le comité d'entreprise afin notamment de l'aider à comprendre la situation exacte de l'entreprise et à formuler ainsi des contre-propositions pertinentes. Si le plan présenté affecte plusieurs établissements d'une entreprise, c'est le comité central d'entreprise qui pourra s'adjoindre les services de l'expert-comptable. Mais point important, la loi indique que si le comité central d'entreprise n'use pas de son droit, un comité d'établissement peut en user à la condition que la mission de l'expert-comptable ainsi désigné se cantonne aux activités de l'établissement concerné.
- L'employeur devra fournir au comité d'entreprise une réponse motivée aux avis et propositions alternatives élaborés par ce dernier au cours d'une deuxième réunion devant être organisée dans un délai minimal de quinze jours à compter de la date de la première réunion. Lorsque le comité d'entreprise a désigné un expert-comptable, la seconde réunion a lieu vingt et un jours au plus tard après la première réunion. Tant qu'il n'a pas apporté de réponse motivée aux propositions du comité d'entreprise, l'employeur ne peut pas présenter de plan de sauvegarde de l'emploi.

3. Reconnaître au comité d'entreprise un droit d'opposition

Comme cela est indiqué dans l'article L. 432-1 tel qu'enrichi par l'article 101 de la loi de modernisation sociale, un droit d'opposition est désormais reconnu au comité d'entreprise dans certaines situations. Le droit d'opposition consiste à saisir un médiateur, cette saisine ayant pour effet de suspendre le projet de restructuration.

Question n° 13 : Dans quels cas le comité d'entreprise dispose-t-il d'un droit d'opposition ?

Les modalités d'exercice de ce nouveau droit sont décrites dans l'article 106 qui crée un nouvel article du code du travail, l'article L. 432-1-3. Cet article essentiel dans le nouveau dispositif vise à reconnaître la possibilité pour l'employeur comme pour le comité d'entreprise d'avoir recours à un médiateur pour tenter de rapprocher leurs points de vue divergents s'agissant d'un projet de cessation totale ou partielle d'activité d'un établissement ou d'une entité autonome¹ ayant pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois. On le voit, le cadre de ce mécanisme est bien circonscrit. Deux critères cumulatifs sont posés : les entreprises ou les établissements doivent projeter une cessation totale ou partielle de leur activité et cette cessation doit avoir pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois. Une cessation totale d'activité conduisant par exemple à supprimer les quatre-vingt emplois que comptait une entreprise n'entre pas dans le champ du dispositif. Mais celui-ci s'applique en revanche dans le cas d'une cessation partielle d'activité intervenant au sein d'une

¹ Il a été précisé au cours des débats parlementaires que par cessation d'activité d'une entité autonome on entendait la disparition d'une activité à l'intérieur d'une entreprise qui en comporte plusieurs. Cette entité doit être « autonome » : c'est-à-dire qu'elle doit fournir des produits particuliers, qu'elle doit par exemple se caractériser par une organisation du travail spécifique. Il peut s'agir concrètement d'une succursale ou d'un atelier.

entreprise très importante, et conduisant à supprimer une centaine d'emplois même si les effectifs restants de l'entreprise se comptent par dizaines de milliers.

Question n° 14 : Comment un médiateur est-il saisi et quel est son rôle ?

<u>CONTEXTE</u>	Divergence importante et persistante entre le projet de l'employeur et les propositions que le comité d'entreprise peut formuler en vertu de l'article L. 432-1.	
<u>SAISINE DU MEDIATEUR</u>	Auteurs possibles de la saisine	Le chef d'entreprise et le comité d'entreprise peuvent recourir au médiateur.
	Choix du médiateur	Le médiateur choisi ne peut l'être que sur une liste établie par le ministre chargé de l'emploi. Ce choix doit faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres du comité d'entreprise. S'il y a désaccord, c'est le président du tribunal de grande instance, saisi par la partie la plus diligente, qui statue en urgence.
	Moment de la saisine	La saisine a lieu au plus tard dans les huit jours qui suivent l'issue de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise
<u>ROLE DU MEDIATEUR</u>	Durée de la mission	La durée est fixée par accord entre les parties. Aucune limite n'est fixée dans la loi dans ce cas. En revanche, si les parties ne se mettent pas d'accord, cette durée est d'un mois maximum.
	Pouvoirs	Il est indiqué que le médiateur dispose des plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation de l'entreprise. Cette expression volontairement large lui permet d'avoir accès aux documents importants et de pouvoir rencontrer toute personne de l'entreprise utile au bon déroulement de sa mission.
	Recommandation	Le médiateur chargé de rapprocher les points de vue en présence formule une recommandation.

Les parties ont cinq jours pour accepter ou refuser par écrit la recommandation du médiateur	
ACCEPTATION DE LA RECOMMANDATION	REFUS DE LA RECOMMANDATION
β	β
La recommandation a les effets d'un accord collectif au sens des articles L. 132-1 et suivants du code du travail. Elle lie donc les parties. La recommandation est transmise par le médiateur à l'inspecteur du travail.	Le médiateur transmet à l'organe de direction ou de surveillance de l'entreprise sa recommandation. L'organe de direction ou de surveillance prend ensuite sa décision en vertu de l'article L. 239-1 nouveau du code de commerce. La procédure peut se poursuivre et s'achever selon les règles de droit commun.

4. Accorder des moyens d'action renforcés aux représentants du personnel sans pour autant rallonger excessivement la durée des procédures

Il serait faux d'affirmer que les nouvelles dispositions adoptées n'auront pas un effet sur la longueur des procédures. On ne peut cependant à la fois vouloir améliorer la qualité du dialogue social dans l'entreprise et refuser que ce dialogue prenne du temps lorsque l'entreprise connaît des difficultés. Dans ces conditions, demander que les plans de licenciement – qui marquent fortement la vie, la culture et l'histoire de l'entreprise – puissent être mis en œuvre dans des délais les plus brefs possibles au mépris des représentants du personnel et des salariés ne semble guère cohérent.

Question n° 15 : Quelles sont dispositions ayant un impact sur la durée de la procédure ?

Selon l'article 99 de la loi, les deux phases de consultation du comité d'entreprise en vertu du livre IV – au moment de la présentation du plan de restructuration – et en vertu du livre III – au moment de la présentation du plan de licenciement – doivent être séparées. Cela signifie simplement qu'au cours de la même réunion, les membres du comité d'entreprise ne peuvent plus examiner simultanément le projet de restructuration et le plan de licenciement. Cependant, la loi n'a volontairement déterminé aucune règle contraignante s'agissant du temps devant séparer les deux réunions. Ainsi, les deux réunions peuvent se succéder en quelques jours seulement. La seule condition est que chaque réunion doit avoir un objet propre, le but étant plus largement de bien marquer le fait qu'un plan de restructuration ne doit pas mener obligatoirement à des licenciements économiques. Plus qu'il ne rallonge les délais, l'article 99 permet de mettre fin à une confusion regrettable qui s'était opérée au fil du temps entre la notion de restructuration et les licenciements.

Avec l'article 101 de la loi qui remplace le deuxième alinéa de l'article L.432-1 du code du travail par six alinéas, il est prévu que la consultation du comité d'entreprise dans le cadre du livre IV, donc au moment du plan de restructuration, se fait au moyen de deux réunions. Il est également indiqué que le comité d'entreprise peut recourir à ce stade à un expert-comptable. Les deux réunions sont séparées par un délai d'au moins quinze jours et d'au plus vingt et un jours lorsque le comité d'entreprise a désigné un expert-comptable.

L'article 106 créé un article L. 432-1-3 selon lequel un médiateur peut être sollicité en cas de cessation d'activité ayant pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois. Le médiateur doit être saisi dans les huit jours suivant l'issue de la procédure d'information et de consultation prévue au livre IV. A défaut d'accord, la durée de la mission du médiateur ne peut excéder un mois. Les parties disposent ensuite d'un délai de cinq jours pour faire connaître par écrit leur acceptation ou leur refus de sa recommandation.

L'article 116 remplace les deux derniers alinéas de l'article L. 321-7 du code du travail par six alinéas. Il est désormais prévu que le plan de sauvegarde de l'emploi définitivement arrêté sera transmis à l'inspecteur du travail qui pourra en constater la carence éventuelle dans un délai de huit jours. Dans ce cas, le chef d'entreprise est tenu d'organiser une réunion supplémentaire du comité d'entreprise en vue d'un nouvel

examen du plan de sauvegarde de l'emploi si, dans les deux jours ouvrables suivant la notification du constat de carence, le comité d'entreprise le lui demande.

Question n° 16 : La durée des procédures est-elle considérablement rallongée ?

En définitive, les délais ne seront significativement rallongés que dans un cas de figure bien identifié : celui de la cessation d'activité aboutissant à supprimer au moins cent emplois. Mais étant donné l'enjeu, il apparaît légitime de tout mettre en œuvre pour aboutir *in fine* au plan de sauvegarde de l'emploi le plus complet et efficace possible. En outre, le temps perdu lors de la procédure peut finalement se transformer en gain de temps appréciable pour tous : il ne faut pas perdre de vue que le but de la saisine du médiateur est précisément que les partenaires acceptent la recommandation qui leur est faite, ce qui vaut accord entre eux et permet alors d'accélérer le processus.

Le tableau ci-dessous retrace volontairement le scénario le plus défavorable en termes de délais, c'est-à-dire celui dans lequel se conjuguent l'ensemble des éléments suivants :

- un établissement projetant une cessation d'activité ayant pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois ;
- une procédure au cours de laquelle, non seulement l'employeur ou le comité d'entreprise a fait appel à un médiateur (ce qui n'est pas obligatoire), mais où le comité d'entreprise désigne à deux reprises un expert-comptable : au moment de la phase de consultation sur le projet de restructuration (livre IV) puis au moment de la phase de consultation sur le plan de sauvegarde de l'emploi (livre III) ;
- l'hypothèse selon laquelle les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord quant à la durée de la mission du médiateur ;
- l'hypothèse selon laquelle la recommandation du médiateur n'est pas acceptée par les parties ce qui oblige à reprendre la suite de la procédure ;
- l'hypothèse selon laquelle la fiche d'impact social et territorial établie par le chef d'entreprise et portant sur les conséquences du plan en termes de suppressions d'emplois n'infléchit pas la décision des organes de direction qui confirment le projet de cessation d'activité ;
- l'hypothèse selon laquelle l'inspecteur du travail dresse un constat de carence portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi définitivement arrêté.

**SCENARIO DE LA PROCEDURE LA PLUS LONGUE DANS LE CAS D'UNE CESSATION D'ACTIVITE AYANT
POUR CONSEQUENCE LA SUPPRESSION D'AU MOINS CENT EMPLOIS**

PROCEDURE DU LIVRE IV : LE PLAN DE RESTRUCTURATION

<u>Jours</u>	<u>Etapes de la procédure</u>	<u>Apports de la loi par rapport à la situation antérieure</u>
J 0	Le comité d'entreprise est convoqué sur le projet de restructuration.	<i>Pas de nouveauté.</i>
J+3	Le comité est réuni pour donner son avis et peut formuler des propositions alternatives au projet de l'employeur.	<i>Possibilité pour le comité d'entreprise de faire des propositions alternatives</i>
J+15	Le comité d'entreprise décide de s'adjoindre les services d'un expert-comptable.	<i>Possibilité de désigner à ce stade un expert-comptable</i>
J+21	Le comité d'entreprise est convoqué pour une deuxième réunion dans le cadre du livre IV.	<i>Pas de nouveauté</i>
J+24	Le comité d'entreprise est réuni une deuxième fois sur le projet de restructuration.	
J+32	Etant donné qu'à l'issue de la deuxième réunion (à J+24) la divergence importante entre les propositions de l'employeur et celles du comité d'entreprise persiste, l'une ou l'autre des parties décide de saisir un médiateur (au plus tard dans les huit jours suivant la deuxième réunion du comité d'entreprise).	<i>Droit d'opposition reconnu au comité d'entreprise</i>
J+62	Si les parties ne parviennent pas à trouver un accord s'agissant de la durée de la mission du médiateur, celle-ci est fixée par la loi à un mois maximum. A J+62, le médiateur établit donc sa recommandation.	<i>Saisine du médiateur</i>
J+67	Les parties doivent par écrit signifier leur acceptation ou leur refus de la recommandation du médiateur.	
J+68	Sans délai (un jour plus tard), le médiateur dont la recommandation a été refusée doit transmettre cette dernière aux organes de direction ou de surveillance de l'entreprise en vue de la décision prévue à l'article L. 239-1 du code de commerce.	<i>Décision des organes de direction ou de surveillance</i>

J+69	Les organes de direction ou de surveillance sont immédiatement convoqués.	
J+72	Même si les statuts des sociétés et les pratiques sont éminemment variables selon les cas, il peut être postulé que la décision des organes de direction intervient rapidement (hypothèse : trois jours après la convocation), étant donné l'importance et l'urgence de la décision devant être prise.	

PROCEDURE DU LIVRE III : LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI		
J+73	<p>Le comité d'entreprise est convoqué à une première réunion sur le plan de sauvegarde de l'emploi.</p> <p>Rappelons qu'aux termes de l'article 96 de la loi de modernisation sociale, qui modifie l'article L. 321-4-1 du code du travail, l'employeur ne peut pas présenter un plan de sauvegarde de l'emploi sans avoir préalablement mis en place la réduction du temps de travail ou du moins, sans avoir engagé des négociations en ce sens.</p>	<i>Nécessité de mettre en place la réduction du temps de travail préalablement à la présentation du plan de sauvegarde de l'emploi ou d'avoir engagé des négociations</i>
J+76	<p>Le comité d'entreprise est réuni pour la première fois et prend connaissance du plan préparé par le chef d'entreprise.</p> <p>Le comité d'entreprise désigne un expert-comptable.</p>	<i>Pas de nouveauté</i>
J+77	<p>L'employeur doit adresser son projet de plan de sauvegarde de l'emploi à l'inspecteur du travail au plus tôt le lendemain de la première réunion du comité d'entreprise dans le cadre du livre III.</p> <p>A partir de ce moment, l'inspecteur du travail est reconnu compétent tout au long de la procédure et peut formuler toute sorte de propositions en vue d'améliorer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.</p>	<i>Rôle renforcé de l'inspecteur du travail tout au long de la procédure</i>
J+85	<p>En l'absence ou d'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, l'inspecteur du travail constate cette carence et la notifie à l'entreprise au plus tard dans les huit jours suivant la réception du projet de plan de sauvegarde de l'emploi. Ce constat de carence n'empêche pas la poursuite de la procédure mais permet simplement de signaler à l'employeur comme aux membres du comité d'entreprise qu'en l'état, le projet de plan est considéré par l'administration du travail comme inexistant ou insuffisant.</p>	<i>Pas de nouveauté</i>

J+94	Le comité d'entreprise est convoqué pour une deuxième réunion portant sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.	<i>Pas de nouveauté</i>
J+97	La deuxième réunion du comité d'entreprise dans le cadre du livre III est organisée au plus tôt vingt et un jours et au plus tard le vingt-deuxième jour suivant la première réunion.	
J+98	L'inspecteur du travail peut continuer à émettre toutes les propositions qu'il juge utiles pour améliorer le plan de sauvegarde de l'emploi.	<i>Rôle renforcé et permanent de l'inspecteur du travail</i>
J+115	Le comité d'entreprise est convoqué pour une troisième réunion.	<i>Pas de nouveauté</i>
J+118	Au plus tard vingt et un jours après la deuxième réunion du comité d'entreprise, la troisième réunion a lieu.	
J+119	Le plan de sauvegarde de l'emploi définitivement arrêté est transmis par l'employeur à l'inspecteur du travail qui dispose de huit jours pour en constater la carence éventuelle. C'est donc la deuxième fois au cours de la procédure que l'inspecteur du travail peut prononcer un constat de carence, mais à l'inverse du premier cas qui permet à l'inspecteur du travail de juger un projet de plan (disposition qui date de la loi du 2 août 1989 que le législateur a volontairement maintenu), le constat de carence pouvant intervenir en fin de procédure porte sur le plan définitif issu de la dernière réunion. Cependant comme le premier constat de carence, le deuxième s'assimile à une décision administrative qui ne lie pas le juge en cas de contentieux.	<i>Possibilité pour l'inspecteur du travail de dresser un constat de carence sur le plan définitivement arrêté</i>
J+127	L'inspecteur du travail dresse un constat de carence sur le plan de sauvegarde de l'emploi arrêté au cours de la dernière réunion du comité d'entreprise.	
J+129	Dans les deux jours ouvrables suivant la notification du constat de carence, le comité d'entreprise peut demander la tenue d'une réunion supplémentaire. Le chef d'entreprise ne peut pas s'y opposer.	<i>Possibilité pour le comité d'entreprise de demander une réunion supplémentaire qui est alors de droit</i>

La réunion supplémentaire qui, en fonction des hypothèses ayant été retenues pour l'élaboration de ce scénario interviendrait après J+ 129, devrait en toute logique se tenir rapidement, même si la loi de modernisation sociale n'a volontairement pas fixé d'échéanciers applicables à toutes les procédures indistinctement. Pour que cette réunion supplémentaire ait lieu, deux conditions cumulatives sont nécessaires : il faut que l'inspecteur du travail ait adressé un constat de carence et il faut que les membres du comité d'entreprise aient jugé utile de demander une réunion supplémentaire dans une ultime tentative pour améliorer le plan de sauvegarde de l'emploi. En principe, le délai pour l'envoi des lettres de licenciement est fixé par l'article L. 321-6 à quarante-cinq jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante (sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les

accords collectifs). Mais, selon la nouvelle rédaction de l'article L. 321-7, « *les dites lettres ne peuvent être adressées aux salariés, une fois ce délai passé, tant que l'employeur n'a pas fait parvenir à l'inspecteur du travail sa réponse motivée à l'autorité administrative compétente.* »

Au total, les procédures apparaissent donc plus complexes dans certains cas de figures précis mais elles ne sont pas rallongées de manière excessive.

C. LUTTER CONTRE LES CONTOURNEMENTS DE LA LOI ET MIEUX INDEMNISER LES SALARIÉS LICENCIÉS

Partant du constat que diverses dispositions existantes du code du travail sont parfois contournées par certains employeurs peu scrupuleux, le législateur a souhaité combattre des stratégies qui sont, il faut le souligner, l'apanage d'une petite minorité de chefs d'entreprise. La loi autorise en outre le juge à prononcer dans certains cas la réintégration des salariés licenciés. Elle permet plus largement de rappeler un principe de base : à savoir que le licenciement pour motif économique ne doit pas fournir à un employeur l'occasion de se défaire des salariés qu'il jugerait moins compétents. Afin de marquer encore davantage la différence entre le licenciement pour motif personnel et celui pour motif économique, la loi prévoit enfin des taux d'indemnités de licenciement différents selon le motif invoqué.

1. Contrer les stratégies de contournement de la loi

Question n° 17 : Un employeur peut-il se prévaloir de l'absence d'institutions représentatives du personnel ?

En vertu de l'article 110¹ qui crée un nouvel article du code du travail, l'article L. 321-2-1, et dans le but d'inciter les employeurs à mettre en place dans leur entreprise les institutions représentatives du personnel, ou du moins de tout mettre en œuvre pour les y installer, sera désormais qualifié d'irrégulier tout licenciement intervenu sans consultation des institutions représentatives du personnel lorsque celles-ci n'ont pas été mises en place alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi. Le licenciement intervenu dans cette situation donnera lieu à l'attribution d'une indemnité à chaque salarié concerné, indemnité qui ne pourra être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis qui lui sont par ailleurs dues.

Afin de bien comprendre la portée de cet article, il faut rappeler que l'institution des constats de carence a été mise en place pour éviter que l'employeur ne soit tenu responsable de l'absence de désignation des institutions représentatives du personnel dans son entreprise. Il est parfaitement logique que la tâche d'organiser des élections pour les délégués du personnel et les comités d'entreprise incombe au chef d'entreprise. Si aucun candidat ne se présente à ces élections, ce dernier est naturellement considéré comme ayant accompli son devoir au regard de la loi. Il lui suffit de dresser un procès-verbal de carence pour le prouver, ce qui représente une démarche administrative légère. Aux termes du dernier alinéa de l'article L. 433-13 du code du travail, le chef d'entreprise affiche dans l'entreprise le constat de carence qu'il doit par ailleurs transmettre dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

¹ Cet article a été introduit en première lecture par l'Assemblée nationale à l'initiative de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

Ainsi l'employeur ne peut être tenu responsable de la non mise en place d'institutions représentatives du personnel à la seule condition qu'il fasse la démonstration – au demeurant très simple – que cette absence d'institutions n'est pas de son fait. De la même manière, l'employeur qui procédera à un licenciement sans respecter les dispositions sur la consultation des institutions représentatives du fait de l'absence de ces institutions ne sera pas sanctionné s'il a établi un procès-verbal de carence.

Question n° 18 : Un employeur qui procède à des licenciements économiques par plusieurs «paquets» de neuf salariés est-il dispensé de plan de sauvegarde de l'emploi ?

Certains employeurs indéclicats n'hésitent pas à procéder systématiquement à des licenciements par paquets de neuf plusieurs fois dans l'année pour ne pas avoir à présenter de plan de sauvegarde de l'emploi. Il faut rappeler que ce plan n'était obligatoire avant la loi de modernisation sociale que :

- lorsque le nombre des licenciements envisagés dans une entreprise employant au moins cinquante salariés est au moins égal à dix sur une période de trente jours (premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail)
- et lorsqu'une entreprise d'au moins cinquante salariés a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de dix personnes au total, sans atteindre dix personnes dans une même période de trente jours ; dans ce cas, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants doit faire l'objet d'un plan de sauvegarde de l'emploi (onzième alinéa de l'article L. 321-2).

L'article 114¹ complète l'article L. 321-2 du code du travail pour que les entreprises ayant procédé au cours d'une année civile à des licenciements économiques de plus de dix-huit personnes au total, sans avoir eu à présenter de plan de sauvegarde de l'emploi, ne puissent plus procéder à un autre licenciement au cours des trois mois suivant la fin de cette année civile sans avoir à présenter un plan. Il sera donc plus malaisé pour un chef d'entreprise refusant le principe même du dialogue social de ne pas respecter les dispositions en matière d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi.

Question n° 19 : Le licenciement économique peut-il être l'occasion de sélectionner des salariés selon des critères de compétences personnelles ?

L'article 109², qui modifie le premier alinéa de l'article 321-1-1 du code du travail, permet de rappeler qu'un plan de licenciement pour motif économique – étant par définition dépourvu de lien avec la personne même des salariés concernés – ne doit pas constituer l'occasion d'établir une sorte de classement des qualités professionnelles des uns et des autres.

¹ Cet article a été introduit en première lecture par l'Assemblée nationale en l'initiative de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

² Cet article a été introduit par l'Assemblée nationale en première lecture sur proposition de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

Afin de bien clarifier les termes de cette question, il faut revenir sur le débat qui s'est développé au cours de l'examen du projet de loi devant le Parlement. D'après certains députés, le maintien de la référence aux qualités professionnelles s'imposerait dans une période où l'entreprise connaît des difficultés et doit recentrer ses compétences pour améliorer sa situation. D'autres estimaient au contraire que la référence aux qualités professionnelles présentait l'inconvénient de nourrir une ambiguïté regrettable entre le licenciement pour motif économique et celui pour motif personnel. C'est le point de vue qu'a retenu l'Assemblée nationale décidant de supprimer la notion de « *qualités professionnelles* » des critères explicitement cités dans la loi. Cette disposition ne peut toutefois empêcher que les partenaires sociaux choisissent, par accord entre eux, de prendre en considération les qualités professionnelles des salariés parmi d'autres critères devant servir à établir l'ordre des licenciements.

2. Permettre au juge d'ordonner la poursuite du contrat de travail du salarié licencié

Question n° 20 : Dans quels cas le juge peut-il ordonner la poursuite du contrat de travail d'un salarié ?

L'article 111 qui complète le premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail reprend le principe de la jurisprudence dite « Samaritaine » qui consacre la possibilité pour le juge de prononcer la nullité des licenciements et, par conséquence, l'obligation de réintégration des salariés dès lors que la procédure n'a pas été respectée ou que le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi n'a pas été jugé suffisant. Désormais, lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure est nulle et de nul effet, il prononce la nullité du licenciement individuel du salarié.

Question n° 21 : Le salarié est-il réintégré dans l'entreprise ?

Le salarié dont la procédure de licenciement est déclarée nulle et de nul effet a deux options :

- Il peut demander la poursuite de son contrat de travail et le chef d'entreprise ne peut s'y opposer, la décision du juge étant en effet exécutoire de plein droit à titre provisoire. Le salarié retrouve donc sa place dans l'entreprise.
- Le salarié ne souhaitant pas retourner dans son ancien lieu de travail – ce qui, étant donné les conditions souvent difficiles d'un licenciement, peut fort bien se comprendre – se voit attribuer une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des douze derniers mois.

3. Augmenter les indemnités légales dues au salarié licencié pour motif économique

Question n° 22 : Comment seront indemnisés les salariés licenciés ?

L'article 113 vise à distinguer dans l'article L. 122-9 du code du travail le montant de l'indemnité légale de licenciement selon que le licenciement relève d'un

motif personnel ou d'un motif économique. Il ne s'agit en aucun cas, comme le rapporteur de l'Assemblée nationale, M. Gérard Terrier l'a souligné lors des débats parlementaires, de mettre en place un système de taxation du licenciement économique que l'employeur pourrait ainsi utiliser à sa convenance moyennant un effort financier supplémentaire. L'intérêt de cet article consiste uniquement à améliorer l'indemnisation due aux salariés concernés.

Lors de la séance du 23 mai 2001 à l'Assemblée nationale, la ministre de l'emploi et de la solidarité, Mme Elisabeth Guigou, a précisé que le Gouvernement prévoyait de « *doubler l'indemnité de licenciement par voie réglementaire, en passant d'un dixième à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté.* » Ces nouvelles dispositions sont supposées renchérir le coût des licenciements pour motif économique. Dans les faits, cela ne sera pas toujours le cas car de nombreux accords et conventions collectives prévoyaient déjà, avant la loi de modernisation sociale, des indemnités plus avantageuses pour les salariés concernés. Ainsi, même si le taux de l'indemnisation des licenciés pour motif économique doit être prochainement relevé, ce taux continuera à s'assimiler à un plancher. Comme précédemment, les partenaires sociaux pourront toujours fixer des conditions plus avantageuses pour les salariés par voie d'accord.

D.- MIEUX RESPONSABILISER LES EMPLOYEURS ET LES ORGANES DE DIRECTION DES ENTREPRISES

Un des fils directeurs de l'ensemble des dispositions adoptées en matière de lutte contre les licenciements économiques est la volonté de davantage responsabiliser les entreprises, les employeurs en tant que gestionnaires ainsi que les organes de direction ou de surveillance des sociétés qui ont encore trop souvent tendance à prendre leurs décisions sans avoir conscience des enjeux sociaux et des implications de leurs choix en termes d'emploi. La collectivité nationale supporte le coût humain, social et financier des licenciements ; il est par conséquent parfaitement légitime de demander aux entreprises qu'elles adoptent un comportement responsable voire civique.

1. Responsabiliser les organes de direction et de surveillance des entreprises

Deux articles de la loi de modernisation sociale créant de nouvelles dispositions au sein du code de commerce permettent de poser les fondements d'un rapprochement ou du moins d'une mise en cohérence souhaitable entre les règles du droit du travail et les principes du droit commercial. Le titre III du livre II du code de commerce a ainsi été complété par un chapitre IX intitulé « *Des licenciements* » et composé de deux articles.

Question n° 23 : Comment les organes de direction sont-ils responsabilisés en cas de cessation d'activité ?

Grâce à l'article 97, qui permet l'insertion du premier article, l'article L. 239-1 nouveau du code de commerce, toute cessation totale ou partielle d'activité d'un établissement ou d'une entité économique autonome ayant pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois devra désormais être précédée d'une décision des

organes de direction et de surveillance de l'entreprise¹. Ceux-ci statuent après avoir pris connaissance d'une fiche d'impact social et territorial relative aux conséquences de la cessation d'activité en termes d'emploi. Cette fiche, élaborée par le chef d'entreprise, doit porter sur les « *conséquences directes et indirectes qui découlent de la fermeture de l'établissement ou de l'entité économique autonome et sur les suppressions d'emplois qui en résultent.* ».

S'agissant de la chronologie, il faut relever que cette décision des organes de direction et de surveillance intervient après la consultation du comité d'entreprise prévue au livre IV du code du travail, c'est-à-dire au stade du plan de restructuration mais avant la consultation du comité d'entreprise devant être organisée en vertu du livre III, c'est-à-dire avant que ne soit présenté le plan de licenciement. Il est en effet logique de permettre aux organes de direction ou de surveillance des entreprises d'intervenir au moment où cela peut encore être utile pour la préservation de l'emploi, c'est-à-dire avant même que le chef d'entreprise ait élaboré son plan de licenciement.

Question n° 24 : Comment les questions liées à l'emploi sont-elles prises en compte dans la stratégie des entreprises ?

L'article 98 qui crée un article L. 239-2 nouveau du code de commerce prévoit aussi une fiche d'impact social et territorial mais à l'appui de tout projet de développement stratégique ayant un effet important sur l'emploi. Même s'il se situe dans la lignée de l'article 97, l'article 98 de la loi est donc de portée plus large. Alors que l'article L. 239-1 du code de commerce – créé par l'article 97 de la loi – ne concerne que les projets de cessation d'activité et parmi ces projets uniquement ceux ayant pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois, l'article L. 239-2 nouveau du code de commerce s'applique à tous les projets de développement stratégique devant être soumis aux organes de direction et de surveillance et susceptibles d'affecter de façon importante les conditions d'emploi et de travail.

On peut noter que s'agissant de l'article L. 239-2 du code de commerce, aucun chiffre d'emplois éventuellement supprimés n'est indiqué : ainsi il suffit que le projet de développement stratégique comporte un impact jugé important sur l'emploi pour qu'il entre dans le champ du dispositif. Par ailleurs, la notion même de projet de développement stratégique est volontairement large pour pouvoir être entendue de façon extensive. Ainsi de nombreuses décisions des organes de direction qui se prenaient jusqu'alors indépendamment des questions liées à l'emploi seront désormais prises en connaissance de cause. Le fait de donner aux membres de organes de direction et de surveillance des sociétés un maximum d'informations quant aux conséquences sociales que tel ou tel projet de développement serait susceptible de comporter est de nature à les responsabiliser davantage et à les sensibiliser régulièrement aux enjeux des conditions de travail et d'emploi.

¹ *En droit des sociétés, l'organe de direction est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société ; il en assure la gestion de manière permanente dans la limite de l'objet social et sous réserve des pouvoirs attribués par le code de commerce au conseil de surveillance et aux assemblées d'actionnaires. Un conseil de surveillance est un organe collégial investi d'un pouvoir de contrôle permanent de la gestion de l'entreprise. A toute époque de l'année, le conseil de surveillance opère les vérifications et les contrôles qu'il juge opportuns et peut se faire communiquer les documents qu'il estime utiles à l'accomplissement de sa mission.*

	ARTICLE L. 239-1 DU CODE DE COMMERCE	ARTICLE L. 239-2 DU CODE DE COMMERCE
Champ du dispositif	Sont visés deux types de cessations d'activités : partielles ou totales à condition qu'elles aient pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois. En dessous de ce seuil, l'employeur n'est pas tenu de fournir une fiche d'impact social et territorial.	Sont visés tous les projets de développements stratégiques qui doivent être examinés par les organes de direction de l'entreprise à la condition que ces projets aient des répercussions importantes sur l'emploi.
Auteur de la fiche d'impact social et territorial	Le chef d'entreprise doit présenter aux organes de direction la fiche d'impact social et territorial qu'il a lui-même établie.	Le chef d'entreprise doit joindre aux documents explicatifs du projet de développement stratégique la fiche d'impact social et territorial qu'il a lui-même établie.
Nature de la fiche d'impact social et territorial	La fiche porte : - sur les conséquences directes et indirectes qui découlent de la fermeture de l'établissement ou de l'entité économique autonome ; - sur les suppressions d'emplois qui en résultent.	La fiche porte sur les conséquences directes et indirectes du projet.
Moment de la transmission de la fiche	La fiche est transmise après l'élaboration du plan de restructuration de l'entreprise mais avant l'élaboration de tout plan de licenciement.	La fiche est transmise au moment où le projet de développement stratégique doit être examiné par les organes de direction. La fiche constitue donc l'une des pièces du dossier fourni à chaque membre de ces organes.

2. Proposer systématiquement aux salariés licenciés des dispositifs en vue de leur reclassement

Afin de maximiser les chances de reclassement des salariés devant être licenciés, la loi de modernisation sociale met en place des dispositifs novateurs facilitant l'obtention plus rapide d'un emploi ou d'une formation adaptés. Fait important, les employeurs ont un rôle à jouer dans tous les mécanismes prévus. Deux dispositifs sont mis en place : les mesures d'anticipation du PARE (plan d'aide au retour à l'emploi) d'une part et d'autre part le congé de reclassement.

Question n° 25 : Que recouvrent les mesures d'anticipation du Plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) ?

L'article 120, qui insère dans le code du travail un nouvel article, l'article L. 321-4-2, s'adresse aux salariés devant être licenciés des entreprises de moins de mille salariés.

Selon l'article L. 321-4-2 nouveau du code du travail, les employeurs envisageant de licencier pour motif économique un ou plusieurs de leurs salariés sont tenus de proposer à ces derniers le bénéfice des mesures d'évaluation des compétences professionnelles et d'accompagnement. Il faut rappeler que ces mesures sont en principe proposées aux personnes ayant déjà été licenciées et inscrites à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi (PARE), l'Agence en liaison avec l'Unedic, met en effet en place un suivi personnalisé des demandeurs

d'emploi, ce qui suppose au préalable d'établir pour chacun d'eux un bilan de compétences. Grâce à la loi, les salariés intéressés pourront désormais suivre les actions prévues par le PARE sans délai et sans que leur employeur puisse éventuellement s'y opposer. Concrètement, ils pourront bénéficier du pré-bilan, du bilan de compétences (qui représente 20 heures en moyenne) et des entretiens individuels avec des conseillers de l'ANPE. Notons que pour des raisons de confidentialité, il est précisé que les résultats de ces bilans ne seront destinés qu'au salarié et à l'agence locale pour l'emploi ; ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'à la condition que le salarié donne son accord express.

L'objectif est de faire entrer d'emblée les salariés de le dispositif PARE afin d'éviter toute perte de temps. C'est donc pendant la période du préavis que ces mesures seront effectuées même si juridiquement la personne demeure salariée de l'entreprise. Une dynamique favorable au reclassement rapide et efficace pourra donc s'instaurer dès la période de préavis.

Question n° 26 : Quelles sont les modalités d'accès aux mesures d'anticipation du PARE ?

Les salariés, ayant au moins quatre mois d'ancienneté dans l'entreprise (ou moins si un accord fixe un délai plus favorable) sont informés de la possibilité de bénéficier de mesures d'évaluation des compétences professionnelles et d'accompagnement :

- soit, si le licenciement est individuel ou s'il n'existe pas de représentants du personnel dans l'entreprise, lors de l'entretien prévu à l'article L. 122-14 du code du travail, à savoir l'entretien au cours duquel le salarié apprend de son employeur ou de son représentant les motifs du projet de licenciement qui le touche ;
- soit, si le licenciement est collectif, à l'occasion de la deuxième réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La proposition figure dans la lettre de licenciement. Le salarié a huit jours à compter de la réception de la notification du licenciement pour accepter ou refuser. L'absence de réponse équivaut à un refus. Etant donné que le salarié est encore employé par l'entreprise, le chef d'entreprise est tenu de respecter l'exécution de son préavis et de le rémunérer normalement. Le salarié peut s'absenter des locaux de l'entreprise pour bénéficier des mesures précitées puisqu'il est indiqué que l'employeur « *est aussi tenu de mettre le salarié à la disposition de l'organisme mentionné à l'article L. 311-1* » du code du travail, à savoir l'Agence nationale pour l'emploi. Une sanction est prévue pour les employeurs omettant de proposer au salarié le bénéfice des mesures précitées : il doit alors verser aux organismes cités à l'article L. 351-21, c'est-à-dire aux Assedic, une contribution égale à un mois de salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés.

Enfin, d'après le III de l'article 120 de la loi de modernisation sociale, par accord entre les partenaires sociaux gestionnaires de l'Unedic, les mesures d'évaluation des compétences professionnelles et d'accompagnement effectuées pendant la période du préavis pourront être financées par le régime d'assurance chômage et non par les entreprises elles-mêmes.

Question n° 27 : Quels salariés pourront bénéficier du congé de reclassement ?

L'article L. 321-4-3 nouveau du code du travail créé par l'article 119 de la loi met en place un dispositif supplémentaire pour les salariés des entreprises d'au moins mille salariés qui se voient proposer un congé de reclassement.

L'objet du congé de reclassement, dont la durée maximale est de neuf mois et qui doit également être effectué pendant la période de préavis est « *de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.* » (deuxième alinéa).

Le salarié bénéficie pendant toute la période d'une rémunération mensuelle à la charge de son employeur et égale au montant de l'allocation de conversion citée au 4° de l'article L. 322-4. C'est donc l'employeur qui finance ce congé. Mais les partenaires sociaux peuvent « *dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, prévoir une contribution* » (avant-dernier alinéa).

Selon le cinquième alinéa, seules les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires ne sont pas concernées par le dispositif. Mais même si l'entreprise connaît de sérieuses difficultés économiques sans toutefois être en redressement, tous les salariés concernés doivent avoir la possibilité d'opter pour le congé de reclassement. Aux salariés qui refusent le congé l'employeur est tenu en vertu du premier alinéa de proposer le bénéfice des mesures d'évaluation des compétences prévues à l'article L. 321-4-2.

Tableau récapitulatif des dispositifs favorisant le reclassement

	MESURES D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET D'ACCOMPAGNEMENT	CONGÉ DE RECLASSEMENT
SALAIRES CONCERNÉS	Sont visés : - les salariés dont le licenciement est envisagé dans les entreprises de moins de mille salariés ; - les salariés dont le licenciement est envisagé dans les entreprises d'au moins mille salariés et ayant refusé le congé de reclassement	Sont uniquement concernés les salariés des grandes entreprises : les entreprises d'au moins mille salariés
NATURE DU DISPOSITIF	Cette disposition est une anticipation des mesures personnalisées prévues dans le cadre du PARE.	Le congé permet notamment des actions de formation pendant neuf mois maximum avant même l'éventuelle inscription sur les listes des demandeurs d'emploi.
PÉRIODE	Ces mesures sont réalisées pendant le préavis.	Le congé de reclassement se déroule pendant le préavis, qui peut être suspendu si besoin est, jusqu'à ce que le congé de reclassement s'achève. Mais au total, la durée du congé ne peut excéder neuf mois.
REMUNÉRATION DU SALARIÉ	Le salarié est rémunéré normalement durant son préavis.	Le salarié est rémunéré normalement durant son préavis. Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, ce dernier est suspendu et le salarié perçoit alors une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur et égale au montant de l'allocation de conversion. Aux termes du 5° de l'article R. 322-1 du code du travail, le montant de cette allocation versée par l'employeur est au moins égal à : - 65 % de la rémunération brute moyenne des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif et - 85 % du Smic.
FINANCEMENT DES MESURES	De fait, c'est l'Unedic qui prendra en charge le coût de ces mesures.	L'employeur doit financer l'ensemble de ces actions mais il est indiqué que les partenaires sociaux peuvent, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, prévoir une contribution aux actions précitées.

3. Contraindre les entreprises donneuses d'ordres à se préoccuper du sort des entreprises sous-traitantes

Question n° 28 : En quoi la loi permet-elle de mieux prévenir d'éventuels plans de licenciement économique dans les entreprises sous-traitantes ?

Trop souvent, les entreprises sous-traitantes subissent les aléas des baisses d'activité des entreprises donneuses d'ordres et connaissent par effet d'entraînement des difficultés économiques qu'elles ne pouvaient aucunement anticiper. Afin de remédier à cette situation défavorable, la loi de modernisation sociale prévoit de nouvelles règles du jeu entre l'entreprise donneuse d'ordre et l'entreprise sous-traitante. Tel est l'objet de l'article 105¹ de la loi qui crée un nouvel article du code du travail, l'article L. 432-1-2.

Ainsi l'entreprise donneuse d'ordre qui envisage de mettre en œuvre un projet de restructuration et de compression de ses effectifs pouvant avoir des répercussions sur l'activité et l'emploi dans une entreprise sous-traitante doit, en même temps qu'elle engage la procédure de consultation de son comité d'entreprise, informer cette entreprise sous-traitante de la situation. Non seulement l'entreprise sous-traitante – concrètement son chef d'entreprise – est informée mais également les représentants du personnel qui reçoivent « *toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi* » dans l'entreprise donneuse d'ordres. Cette information permet aux représentants du personnel de l'entreprise sous-traitante de mieux anticiper les éventuelles difficultés à venir et le cas échéant d'être mieux armés pour engager avec le chef d'entreprise une réflexion constructive quant aux répercussions possibles de la nouvelle situation.

4. Conférer de nouvelles responsabilités aux entreprises en matière de réactivation du bassin d'emploi

Il n'est pas rare que la fermeture d'un site d'une entreprise ou d'un groupe, dont la première des conséquences est le licenciement de nombreux salariés, comporte en outre des répercussions négatives plus généralement sur l'équilibre du bassin d'emploi lui-même. C'est la santé économique d'un territoire tout entier qui peut ainsi se trouver compromise. Afin de limiter au maximum les effets défavorables de licenciements très importants sur l'équilibre du bassin d'emploi, la loi de modernisation sociale renforce les responsabilités incombant aux entreprises en ce domaine.

L'article 118 se décompose en deux paragraphes : le premier porte sur les entreprises occupant entre cinquante et mille salariés et le deuxième a trait aux entreprises occupant plus de mille salariés. L'importance des obligations pesant sur les entreprises varie en fonction de la taille de ces dernières.

Question n° 29 : Quelles sont les nouvelles responsabilités des entreprises occupant entre cinquante et mille salariés en matière de réactivation du bassin d'emploi ?

Si l'entreprise qui procède à des licenciements économiques « *susceptibles par leur ampleur d'affecter l'équilibre économique du bassin d'emploi considéré* » occupe entre cinquante et mille salariés, le dispositif mis en place reste relativement souple. Le

¹ Cet article a été introduit par l'Assemblée nationale en deuxième lecture sur proposition du Gouvernement.

préfet a alors la possibilité – et non l’obligation – de réunir différents acteurs : le chef d’entreprise, les représentants des syndicats de l’entreprise, les représentants des organismes consulaires et notamment la chambre de commerce et d’industrie. Les élus sont également conviés, ce qui est cohérent avec la mission d’animation de la vie économique locale qui mobilise de façon croissante les responsables politiques locaux. Dans certains cas, par exemple si l’entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaires, le préfet choisira vraisemblablement de ne pas convoquer cette réunion.

L’objet de la réunion sera de déterminer dans quelle mesure l’entreprise pourrait contribuer dans le bassin d’emploi à créer de nouvelles activités ou des emplois ou à développer des actions de formation. L’ampleur des actions pouvant être demandées à l’entreprise est conditionnée par deux éléments : le nombre d’emplois ayant été supprimés par l’entreprise d’une part et d’autre part les capacités de cette dernière. Il va de soi que plus le volume d’emplois supprimés est conséquent, plus la contribution souhaitable de l’entreprise sera importante. Mais ce principe de proportionnalité est contrebalancé par le principe de réalisme : une entreprise ou un groupe connaissant des difficultés économiques sérieuses et dotés de faibles moyens ne pourront manifestement pas apporter une contribution décisive à la réactivation du bassin d’emploi. En tout état de cause, l’entreprise n’est pas obligée de fournir une contribution.

Question n° 30 : Quelles sont les responsabilités des entreprises de plus de mille salariés ?

Pour les entreprises occupant plus de mille salariés, le dispositif retenu est plus contraignant. Elles sont « *tenues de prendre des mesures permettant la création d’activités et le développement des emplois dans le bassin d’emploi affecté par la fermeture partielle ou totale du site.* » Les mesures peuvent être soit des actions propres de l’entreprise soit des actions que l’entreprise délègue à des organismes, des établissements ou sociétés.

Le préfet joue un rôle décisif puisque c’est lui qui signe avec le chef d’entreprise une convention précisant « *le contenu des actions de réactivation du bassin d’emploi prévues par le plan de sauvegarde de l’emploi et leurs conditions de mise en œuvre.* » Avant la signature de cette convention, le préfet réunit les représentants des syndicats, les représentants des organismes consulaires et les élus intéressés. Les actions que l’entreprise met en œuvre représentent une mobilisation financière non négligeable, en particulier si le nombre d’emplois supprimés est important puisque le préfet fixe en fonction des capacités financières de l’entreprise, du nombre de suppressions d’emplois et de la situation du bassin d’emploi, une contribution comprise entre deux fois la valeur du salaire minimum de croissance (Smic) par emploi supprimé et quatre fois cette valeur par emploi supprimé.

Si dans les six mois suivant la dernière réunion du comité d’entreprise relative au plan de sauvegarde de l’emploi, aucune convention n’a pu être signée entre le chef d’entreprise et le préfet, le chef d’entreprise est contraint de faire un versement au Trésor public équivalant à quatre fois la valeur mensuelle du Smic par emploi supprimé. L’inexécution de la convention entraîne également un versement au Trésor public, « *versement égal à la différence constatée entre le montant des actions prévues par la convention et les dépenses effectivement réalisées.* »

ANNEXE

Entrée en vigueur des dispositions relatives au licenciement économique

L'article 123¹ de la loi précise quelles sont les dispositions du présent projet de loi qui seront applicables dès l'entrée en vigueur de la loi, y compris aux procédures en cours et celles qui ne seront pas applicables aux procédures en cours mais seulement aux nouvelles procédures. Comme la ministre de l'emploi et de la solidarité l'a indiqué lors de la séance du 9 octobre 2001 au Sénat, *« le vote d'une nouvelle loi dans le domaine des licenciements économiques est susceptible d'affecter des procédures déjà engagées et, pour certaines, proches de leur conclusion. Par ailleurs, nous savons que ce projet de loi est très attendu parce ce qu'il contient des dispositions qui vont renforcer les chances de reclassement des salariés pour motif économique. Pour éviter de mettre en cause les procédures en cours tout en s'assurant de l'application la plus rapide possible des dispositions protectrices de la loi, le Gouvernement précise, par cet amendement, les mesures dont l'entrée en vigueur sera immédiate et celles dont l'application sera exclue pour les procédures en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi. »*

Cet article distingue deux types de dispositions : dans un premier alinéa de l'article, la liste des articles applicables sans délai est dressée. La liste des dispositions non applicables aux procédures en cours figure dans le dernier alinéa. Afin de permettre l'application immédiate du plus grand nombre de dispositions à un maximum de procédures, la dernière phrase de cet alinéa indique que les dispositions en principe non applicables aux procédures en cours *« s'appliquent, le cas échéant, aux procédures reprises à la suite d'une annulation judiciaire. »* Ainsi ces procédures sont-elles en l'occurrence considérées comme de nouvelles procédures.

¹ Cet article a été introduit à l'initiative du Gouvernement lors de la seconde lecture au Sénat.

<u>DISPOSITIONS APPLICABLES DES L'ENTREE EN VIGUEUR DE LA LOI Y COMPRIS AUX PROCEDURES EN COURS</u>
Article 93 – Substitution des termes « <i>plan de sauvegarde de l'emploi</i> » aux termes de « <i>plan social</i> »
Article 94 – Adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi
Article 95 – Plan de gestion prévisionnelle des emplois
Article 96 – Négociation sur la réduction du temps de travail préalable à l'établissement d'un plan social
Article 100 – Informations du comité d'entreprise à l'occasion d'une annonce publique faite par l'employeur
Article 103 – Mesures de coordination
Article 104 – Mesures de coordination
Article 108 – Tentatives de reclassement du salarié avant tout licenciement pour motif économique
Article 111 – Possibilité pour le juge de prononcer la poursuite du contrat de travail
Article 112 – Validité du plan de sauvegarde de l'emploi et droit au reclassement
Article 113 – Distinction selon les motifs du licenciement pour fixer le montant de l'indemnité légale de licenciement
Article 114 – Lutte contre les contournements de la législation sur la présentation du plan de sauvegarde de l'emploi
Article 115 – Modalités de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi
Article 117 – Mesure de coordination
Article 118 – Contribution des entreprises à la réactivation du bassin d'emploi en cas de licenciements économiques de grande ampleur et de fermetures de sites
Article 119 – Congé de reclassement dans les entreprises de mille salariés et plus
Article 120 – Mesures d'évaluation des compétences professionnelles
Article 121 – Financement par l'UNEDIC de ces mesures
<u>DISPOSITIONS NON APPLICABLES AUX PROCEDURES EN COURS A LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE LA LOI</u>
Article 97 – Etudes d'impact social et territorial des cessations d'activité
Article 98 – Etudes d'impact social et territorial devant accompagner les projets de développement stratégique
Article 99 – Articulation entre la phase de consultation prévue au livre IV du code du travail et celle spécifiquement prévue au livre III dudit code
Article 101 – Renforcement des pouvoirs du comité d'entreprise sur le projet de restructuration et de compression des effectifs
Article 105 – Information des entreprises sous-traitantes des projets d'une entreprise de nature à affecter leur volume d'activité ou d'emploi

Article 106 – Saisine d'un médiateur en cas de divergence importante entre les propositions de l'employeur et celles du comité d'entreprise s'agissant d'un projet de cessation d'activité
Article 109 – Suppression du critère des qualités professionnelles pour la détermination de l'ordre des licenciements pour motif économique
Article 110 – Caractère irrégulier des procédures de licenciement pour motif économique en cas de non-consultation d'institutions représentatives du personnel inexistantes dans l'entreprise
Article 116 – Propositions de l'inspecteur du travail pour compléter et enrichir le plan de sauvegarde de l'emploi
Article 122 – Information du maire sur la procédure de redressement judiciaire concernant une entreprise ayant son siège sur le territoire de la commune

II.- LE RENFORCEMENT DE LA PROTECTION ET DES DROITS DES SALARIÉS

Outre la réforme du droit du licenciement économique, le titre II de la loi de modernisation sociale permet quatre grandes avancées pour les salariés : il prolonge les apports de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Ainsi les moyens de combattre les discriminations sont à nouveau renforcés ; de même la prévention de ces phénomènes est améliorée (A). Le harcèlement au travail, qui était devenu un débat de société mais que le code du travail ignorait, fait désormais l'objet de mesures législatives fortes (B). La lutte contre la précarité se trouve renforcée. La loi accorde de nouveaux droits aux salariés précaires et leur donne des armes supplémentaires pour accéder à des emplois stables (C). Enfin, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, la loi de modernisation sociale met en place le droit à la validation des acquis de l'expérience (D).

A. COMBATTRE LES DISCRIMINATIONS

1. Une double démarche législative

La nécessité de transposer en droit national trois directives européennes¹ et les insuffisances manifestes du droit français en la matière dont attestaient divers phénomènes (pratique croissante du « testing », taux de chômage des actifs d'origine étrangère supérieur à celui des nationaux à qualification comparable, écart de rémunération persistant entre les femmes et les hommes, ...) ont conduit le Gouvernement à inscrire un chapitre « Lutte contre les discriminations » dans le projet de loi de modernisation sociale.

La densité du projet de loi de modernisation sociale laissait présager de longs débats parlementaires. Aussi le choix a-t-il été fait de retirer les dispositions relatives aux discriminations liées à l'emploi initialement contenues dans le projet de loi de modernisation sociale pour les reprendre sous forme d'une proposition de loi déposée le 12 octobre 2000 par M. Jean Le Garrec et les membres du groupe socialiste. Le texte initial, considérablement enrichi en particulier sur l'initiative du rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale, M. Philippe Vuilque, a débouché sur l'adoption de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

Ce texte opère une refonte profonde des dispositions antérieures relatives à la discrimination contenues dans le code du travail, en particulier dans son article L. 122-45, et dans le code pénal. Il est complété par le titre II de la loi de modernisation sociale qui, s'il s'inscrit dans le droit fil de la loi relative à la lutte contre les discriminations s'agissant des principes et des modalités d'action, notamment en ce qui concerne le régime juridique du contentieux, traite du domaine particulier des discriminations en matière de location de logements et, plus largement de la protection des locataires.

L'article 158 applique le principe de non-discrimination à la location de logements sur le modèle de ce qui existe à l'article L 122-45 du code du travail et aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal. Sont interdites les discriminations fondées sur les motifs suivants : origine, sexe, situation de famille, état de

¹ La directive n°97/80/CE du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans le cas de discrimination fondée sur le sexe adoptée sur le fondement des dispositions du traité relative à l'égalité hommes-femmes, la directive n° 2000/43/CE interdisant la discrimination raciale et ethnique dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la sécurité sociale et des soins médicaux, ainsi que dans l'accès aux biens et au logement et la directive n° 2000/78/CE interdisant toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de travail.

santé, handicap, mineurs, opinions politiques, activités syndicales, appartenance ou non appartenance ethnique, nationale, raciale ou religieuse, orientation sexuelle, patronyme, apparence physique. L'article prévoit en outre un aménagement de la charge de la preuve comparable à celui créé pour les discriminations liées à l'emploi (Cf. *infra* question n° 38).

L'article 161 interdit le refus d'un cautionnement au seul motif de la nationalité étrangère de la caution. Le bailleur reste bien entendu libre de refuser une caution pour des raisons objectives mais il ne peut se fonder sur cet argument. Il va également de soi qu'il pourra être conduit à exposer ces raisons dans le cadre d'un contentieux fondé sur l'article 158 de la loi.

L'article 162 établit quant à lui une liste de pièces ne pouvant être exigées du locataire, notamment afin d'éviter les discriminations ou de rendre l'accès au logement impossible pour les locataires les plus défavorisés : relevé de compte, attestation de bonne tenue du compte, photographie d'identité ou carte d'assuré social. Ces pièces ne peuvent être demandées « *préalablement* » à l'établissement du contrat afin d'éviter toute discrimination, par exemple la location « au faciès ». En revanche, elles peuvent l'être après la signature de sorte que le bailleur puisse s'acquitter de ses obligations, notamment en termes de vérification d'identité.

Enfin, dans un souci de protection des locataires allant au-delà de la seule lutte contre les discriminations, l'article 159 encadre le prix des meubles en cas de location meublée¹ et l'article 163 prévoit que le locataire peut se faire assister par une association en cas de litige avec le bailleur.

2. Un phénomène mieux cerné

La nouvelle rédaction de l'article L. 122-45 du code du travail issue de l'article 1^{er} de la loi relative à la lutte contre les discriminations précitée précise la notion de discrimination et les formes qu'elle peut prendre.

Question n° 31 : Quelles sont les formes de discrimination prohibées ?

La loi intègre la notion de discrimination indirecte, dans le droit fil des textes et de la jurisprudence communautaires. En effet, si la discrimination prend parfois la forme d'une mesure directe, aisée à déceler, elle relève plus souvent de pratiques insidieuses dont les effets cumulés n'apparaissent qu'au terme de plusieurs années de pratiques discrètes. Par exemple, l'affectation d'un salarié noir ou d'origine maghrébine dans un poste sans contact avec la clientèle ne constitue pas nécessairement une mesure discriminatoire, elle peut coïncider avec les besoins de l'entreprise et les compétences du salarié. Il n'en est plus de même si la pratique est systématique pendant des années. De même, une moindre augmentation salariale au détriment d'une catégorie de salariés par rapport aux autres peut si elle est de faible ampleur passer inaperçue : la répétition du fait finit par rendre l'inégalité de traitement profonde et perceptible.

L'inclusion des discriminations indirectes dans le champ de la loi permettra par exemple aux salariées de fonder leur recours sur le fait que les femmes bénéficient de moindres promotions que les hommes dans l'entreprise à compétence égale. S'agissant d'un cas isolé, l'employeur peut mettre en cause la compétence de la salariée ; quelle sera sa défense lorsqu'il sera démontré que les hommes ont été promus trois fois souvent plus que les femmes sur les cinq dernières années ?

¹ Il est à noter que le Conseil constitutionnel a jugé que cet article répondait à l'objectif de valeur constitutionnelle que constitue la possibilité pour toute personne de disposer d'un logement décent, mais a rappelé l'importance que revêt le respect de l'économie des contrats conclus, soulignant la nécessité que l'arrêté interministériel d'application de l'article « ne fixe pas un prix de location des meubles à un niveau entraînant une rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques »

Question n° 32 : Quels sont les critères de décision interdits ?

La loi a par ailleurs dans le même article étendu les motifs de discrimination : aux critères classiques (origine, sexe, situation de famille, état de santé, handicap, opinions politiques, activités syndicales, appartenance ou non appartenance ethnique, nationale, raciale ou religieuse) ont été ajoutés les motifs liés à l'orientation sexuelle (notamment l'homosexualité), au patronyme, à l'apparence physique et à l'âge.

Sur ce dernier point, l'article 3 de la loi relative à la lutte contre les discriminations apporte une précision importante. L'âge ne saurait être un motif de pénalisation des salariés. En revanche, il peut donner lieu à l'application de mesures spécifiques dites de « discrimination positive ». Il ne saurait par exemple être question, dans le but de lutter contre les discriminations, d'ouvrir la voie à une remise en cause des dispositifs tels que les emplois jeunes, les contrats de qualification jeunes ou les mesures de préretraite.

Question n° 33 : Dans quels actes les salariés bénéficient-ils de cette protection ?

Dans l'état antérieur du droit, seuls l'accès à l'emploi, la sortie de la relation de travail par l'interdiction des licenciements discriminatoires et les actes symboliques de l'autorité de l'employeur - « *les sanctions* » - étaient concernés par l'interdiction de discrimination posée par l'article L. 122-45 du code du travail.

L'article 1^{er} de la loi relative à la lutte contre les discriminations étend l'application de ce principe à l'ensemble des actes affectant la carrière des salariés (affectation, mutation, promotion) et ses conditions de déroulement (formation, rémunération et classification notamment).

Cette protection élargie est explicitement applicable aux salariés exerçant légalement leur droit de grève.

En outre, elle est applicable aux témoins de faits discriminatoires et aux personnes les relatant.

Question n° 34 : La fonction publique est-elle concernée ?

Oui. L'article 11 de la loi relative à la lutte contre les discriminations applique aux fonctionnaires, s'agissant du champ de la protection (motifs, actes susceptibles de constituer une discrimination) des règles tout à fait comparables à celles fixées par l'article L. 122-45 du code du travail. Il modifie à cet effet l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

3. Une lutte rendue plus efficace

Question n° 35 : Comment prévenir les discriminations ?

L'article 4 de la loi relative à la lutte contre les discriminations fait de la prévention des discriminations l'un des thèmes de la négociation collective tant au niveau de la branche - elle devient l'une des clauses devant obligatoirement figurer dans la convention de branche - que dans la réflexion et les travaux menés au niveau national par la commission nationale de la négociation collective.

Deux modifications du code du travail contribuent également à la prévention des discriminations, cette fois au niveau de l'entreprise. La première introduite par le II de l'article 1^{er} de la loi relative à la lutte contre les discriminations vise à étendre le champ des discriminations prohibées dans le règlement

intérieur en cohérence avec le nouvel article L. 122-45 du code du travail. La seconde résulte du III de l'article 2 de la loi relative à la lutte contre les discriminations et étend le droit d'alerte dont bénéficient les délégués du personnel en vertu de l'article L. 422-1-1 du code du travail aux atteintes aux droits des personnes ou aux libertés résultant de mesures discriminatoires.

Question n° 36 : Qui peut-on alerter en cas de discrimination ?

Il est possible de faire appel à l'inspection du travail qui voit ses pouvoirs étendus à la lutte contre les discriminations par les V, VI et VII de l'article 1^{er} de la loi relative à la lutte contre les discriminations. Les inspecteurs du travail peuvent en effet se faire communiquer tout document ou tout élément d'information utile à la constatation de faits susceptibles d'établir l'existence d'une discrimination.

L'article 9 de la même loi confère une base légale à l'existence d'un service d'accueil téléphonique gratuit, le numéro 114, qui permet de recueillir les appels des personnes victimes de discriminations raciales. Sont ainsi délivrés informations et conseils, mais les appels ainsi recueillis donnent également lieu à un suivi et un traitement par l'autorité judiciaire et les organismes et services chargés de la lutte contre les discriminations, tout en assurant la confidentialité aux victimes. Il est à noter que l'affichage des coordonnées de ce service dans l'entreprise est obligatoire.

Question n° 37 : Quelles actions judiciaires peuvent-elles être exercées ?

Il est possible pour les victimes d'exercer une action en justice lorsqu'elles s'estiment victimes de discriminations.

Les salariés d'entreprises relevant du code du travail peuvent le faire devant le conseil des prud'hommes sur le fondement du nouvel article L. 122-45 du code du travail modifié par l'article 1^{er} de la loi relative à la lutte contre les discriminations. On notera d'ailleurs sur ce point que le législateur a souhaité garantir la qualité de la justice prud'homale et sa capacité à lutter contre les discriminations en interdisant par l'article 7 de la même loi (créant un article L. 513-3-1 dans le code du travail) la présentation aux élections prud'homales de listes soit par un parti politique, soit par une organisation prônant des discriminations. Cet article rappelle que la lutte contre les discriminations est l'un des objectifs de l'institution prud'homale.

Cette action devant le conseil des prud'hommes peut, en vertu de l'article 2 de la loi relative à la lutte contre les discriminations (créant un article L. 122-45-1 dans le code du travail), être intentée à l'initiative d'une organisation syndicale représentative sauf opposition du salarié (ou du candidat à l'embauche) concerné dans un délai de quinze jours suivant la notification par le syndicat de son intention d'agir en justice. Cette disposition a pour but, tout en préservant la capacité du salarié à s'opposer à cette action ou à s'y associer à tout moment, de permettre aux syndicats, mieux armés, notamment dans les cas de discrimination indirecte, et moins exposés à d'éventuelles mesures de rétorsion, d'agir à la place du salarié.

La même possibilité est ouverte en vertu de cet article aux associations régulièrement constituées depuis plus de cinq ans dont l'objet est la lutte contre les discriminations, à la condition que le salarié ait donné son accord écrit à cette action.

Les fonctionnaires victimes de discriminations peuvent quant à eux exercer une action contentieuse devant le juge administratif.

Les victimes de discriminations peuvent, enfin, exercer une action en justice devant les juridictions pénales sur le fondement des articles 225-1 et 225-2 du code pénal modifiés par l'article 1^{er} de la loi relative à la lutte contre les discriminations.

Question n° 38 : A qui revient la charge de la preuve ?

L'avant-dernier alinéa du nouvel article L. 122-45 du code du travail, issu de l'article 1^{er} de la loi relative à la lutte contre les discriminations, aménage le régime de la charge de la preuve en matière de discriminations afin d'assurer l'effectivité de l'application de la loi. La difficulté majeure posée par la discrimination est en effet celle de l'établissement des faits : la rareté des contentieux et celle plus grande encore des condamnations prononcées sur la base du droit antérieur en atteste.

Il a longtemps été exigé du salarié qu'il apporte des preuves de la discrimination. La Chambre sociale de la Cour de cassation a progressivement atténué cette exigence ne requérant plus du salarié que « *des faits susceptibles de caractériser une atteinte au principe de l'égalité de traitement* ». ¹ L'article 1^{er} de la loi relative à la lutte contre les discriminations conforte cette avancée jurisprudentielle.

Cette évolution inspirée par le droit communautaire ne constitue pas une inversion de la charge de la preuve, mais un aménagement de celle-ci. Il convient d'ailleurs d'observer que l'inversion pure et simple de la charge de la preuve aurait été susceptible d'entrer en contradiction avec le principe constitutionnel du respect des droits de la défense.

Est ainsi posée la nécessité pour le salarié de produire non pas des preuves, mais « *des éléments de fait* », de nature à établir une présomption de discrimination. Le Conseil constitutionnel a d'ailleurs cru bon de préciser, dans sa décision relative à la loi de modernisation sociale, s'agissant de l'aménagement de la charge de la preuve dans les litiges portant sur des faits de harcèlement ou sur des discriminations en matière de logement, que la partie demanderesse n'était aucunement dispensée « *d'établir la matérialité des éléments de faits précis et concordants qu'elle présente au soutien de l'allégation* ». Cet aménagement de la charge de la preuve devrait par exemple permettre au juge d'admettre la recevabilité de plaintes fondées sur la pratique de « testing », jusqu'à présent déboutées par les juridictions.

Cette première étape est du seul ressort de la partie plaignante ; elle vise d'une part à éviter les recours abusifs et d'autre part à permettre au défendeur d'être en mesure de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés. La première étape franchie, il appartient en effet à l'employeur de prouver que ses décisions ont eu pour fondement des critères objectifs.

Il est à noter que le juge peut à l'issue de ces deux premières étapes, en cas de doute, ordonner toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Il n'est donc pas limité dans sa réflexion à l'analyse des seuls éléments recueillis par le salarié dès lors que la présomption de discrimination est établie.

Cet aménagement de la charge de la preuve bénéficie également aux organisations syndicales ou associations agissant à la place des victimes, ou conjointement à elles.

Question n° 39 : L'aménagement de la charge de la preuve concerne-t-il toutes les formes d'action judiciaire ?

L'aménagement de la charge de la preuve ne s'applique qu'aux litiges exercés devant les conseils des prud'hommes. Il ne peut s'appliquer devant le juge pénal en raison du principe de la présomption d'innocence : la victime devra apporter devant le juge des preuves de la discrimination.

¹ Cass. Soc. 28 mars 2000 *Fluchère et autres c/ SNCF*

L'aménagement de la charge de la preuve ne s'applique pas non plus devant les juridictions administratives pour les fonctionnaires s'estimant victimes de discriminations. Il ne s'agit pas là de moins protéger les fonctionnaires mais de tenir compte de la spécificité du contentieux administratif qui est par nature contradictoire et permet donc aux victimes d'exercer leur droit de recours sans apporter d'emblée la preuve d'une discrimination.

Question n°40 : Quelles sont les sanctions encourues ?

La première des sanctions est la nullité des actes discriminatoires. Elle est affirmée expressément par le dernier alinéa du nouvel article L. 122-45 du code du travail (article 1^{er} de la loi relative à la lutte contre les discriminations). Elle s'applique notamment au licenciement du salarié, y compris lorsque le licenciement constitue une mesure de rétorsion à l'encontre d'une action en justice exercée par le salarié ou en sa faveur. L'article L. 122-45-2 du code du travail créé par l'article 2 de la loi relative à la lutte contre les discriminations prévoit dans ce cas la réintégration de droit du salarié. La nullité des actes discriminatoires vaut également pour la fonction publique en vertu de l'article 11 de la loi relative à la lutte contre les discriminations.

Par ailleurs, les auteurs d'actes discriminatoires peuvent encourir des sanctions disciplinaires. Si le texte de la loi ne prévoit pas explicitement l'application d'une telle sanction dans l'entreprise, il est possible de les introduire dans le règlement intérieur. L'application de sanctions disciplinaires à l'encontre des auteurs d'actes discriminatoires est d'ailleurs explicitement prévue s'agissant de la fonction publique par l'article 11 de la loi.

Enfin, les auteurs d'actes discriminatoires s'exposent à des sanctions par les juridictions. En vertu des dispositions des articles 225-1 et 225-2 du code pénal (modifiés par les III et IV de l'article 1^{er} de la loi relative à la lutte contre les discriminations), ils encourent en effet des peines allant jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

B. LUTTER CONTRE LES PHENOMENES DE HARCELEMENT AU TRAVAIL

1. La reconnaissance juridique du harcèlement moral

Ces dernières années ont vu se développer un débat de société sur le phénomène dit de harcèlement moral au travail. Parfois confondu avec le stress professionnel, avec la définition d'objectifs de travail contraignants, lié à l'individualisation des situations de travail, le harcèlement moral recouvre une réalité aux contours diffus mais dont l'existence n'est plus guère niée et qui se traduit par des cas de réelle détresse chez les salariés.

Deux autres facteurs militaient dans le sens d'une intervention du législateur :

- tout d'abord, le lien établi par le droit communautaire entre discrimination et harcèlement, le second étant considéré comme une manifestation de la première ; dès lors, il semblait logique de légiférer sur le harcèlement dans des termes comparables à ceux retenus pour les discriminations ;

- ensuite, l'existence depuis 1992 d'une législation sur le harcèlement sexuel susceptible de servir d'inspiration.

Question n° 41 : Comment est-il défini par la loi ?

L'article L. 122-49 du code du travail créé par l'article 169 de la loi de modernisation sociale propose une définition précise du harcèlement moral. Le harcèlement moral d'un salarié consiste en « *agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Cette définition appelle plusieurs commentaires :

- les agissements doivent être répétés ; ne peut donc être considéré comme harcèlement moral un acte isolé ou une pression exercée sur un salarié de façon occasionnelle ;

- ces agissements peuvent être le fait d'un supérieur hiérarchique mais également de collègues ;

- ces agissements doivent créer une dégradation des conditions de travail, mais celle-ci n'est pas suffisante ; il faut en outre qu'elle soit susceptible d'avoir un impact sur la santé physique ou morale du salarié ou de compromettre son avenir professionnel ou encore de porter atteinte à sa dignité et à ses droits. Le Conseil constitutionnel a précisé s'agissant de ce dernier point que les droits en question étaient ceux « *de la personne au travail, tels qu'ils sont énoncés à l'article L. 120-2 du code du travail* ». Il s'agit donc des droits attachés à la personnalité du salarié et non de ceux qui résultent du contrat de travail ;

- la précision selon laquelle les agissements ont « *pour effet ou pour objet* » la dégradation des conditions de travail permet de qualifier de harcèlement moral des agissements perpétrés sans intention de nuire.

La loi donne donc d'une définition précise destinée à couvrir l'ensemble des situations réelles de harcèlement moral tout en évitant des recours abusifs nés de tensions ponctuelles inséparables de la vie en collectivité.

Question n° 42 : La loi interdit-elle le harcèlement moral ?

Bien entendu, la loi interdit les actes constitutifs de harcèlement moral et assortit cette interdiction de sanctions (voir infra.).

En outre l'article L. 122-49 du code du travail interdit toute sanction ou toute mesure discriminatoire prise à l'encontre d'un salarié qui aurait refusé de subir les agissements de harcèlement moral, en aurait témoigné ou les aurait relatés.

2. Des pratiques à combattre

Question n° 43 : Comment prévenir et détecter les phénomènes de harcèlement moral dans l'entreprise ?

L'article 169 de la loi assigne au chef d'entreprise, par la création d'un article L. 122-51 dans le code du travail, une obligation générale de prévention des actes de harcèlement moral. Cette mission passe notamment par le rappel obligatoire dans le règlement intérieur de l'entreprise de l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral conformément aux dispositions de l'article 172 de la loi.

Cette obligation de prévention est également déclinée dans l'article 173 qui inclut la prévention du harcèlement moral dans l'action de prévention du chef d'établissement en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Dans la poursuite de cette logique, l'article 174 de la loi ouvre compétence au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral.

La loi confère également par ses articles 175 et 191 un rôle à la médecine du travail dans la détection et la prévention des phénomènes de harcèlement moral. Le médecin du travail peut ainsi proposer des mesures individuelles, telles que des mutations ou transformations de postes, lorsqu'il constate des phénomènes de harcèlement moral susceptibles d'avoir des effets sur la santé physique et morale des salariés.

Enfin, l'article 176 étend le droit d'alerte des délégués du personnel régi par l'article L. 422-1-1 aux pratiques de harcèlement moral qui porteraient atteinte à la santé ou aux droits des salariés.

Question n° 44 : Quelles sont les voies de recours en cas de harcèlement moral ?

Les victimes de harcèlement moral disposent de plusieurs voies de recours.

L'article 171 de la loi crée tout d'abord un dispositif de médiation dont le but est d'éviter la sécheresse de l'alternative entre la poursuite du harcèlement et une action contentieuse, en palliant l'échec d'éventuelles tentatives de conciliation internes à l'entreprise.

Il s'agit par une médiation externe à l'entreprise - le médiateur est choisi sur une liste de personnalités compétentes dressée par le préfet - d'instaurer un dialogue entre les parties concernées ou de restaurer celui-ci.

Le médiateur convoque les parties à l'initiative de la victime. A défaut de présentation de l'une ou des deux parties, le médiateur en établit le constat mais aucune sanction ne peut être adoptée. Les propositions du médiateur, consignées par écrit, sont adressées aux parties et pourront être produites en cas de procédure juridictionnelle. Elles sont cependant dépourvues de portée juridique propre. La médiation ne constitue pas un pré-contentieux mais une tentative de conciliation. Elle ne revêt pas de caractère obligatoire, ne constitue pas une formalité préalable à une éventuelle action contentieuse et ne préjuge en rien du résultat de celle-ci.

Les victimes de harcèlement moral peuvent sur le fondement de l'article 169 de la loi (créant un article L. 122-52 dans le code du travail) intenter une action devant le conseil des prud'hommes. Il est à noter qu'elles bénéficient devant cette juridiction d'un aménagement du régime de la charge de la preuve à l'instar des victimes de discrimination (Cf. *supra* question n°38). Cette action devant le conseil des prud'hommes peut, en vertu de l'article L. 122-53 du code du travail (introduit par l'article 169 de la loi), être intentée à l'initiative d'une organisation syndicale représentative avec l'accord écrit du salarié.

Les victimes de harcèlement moral peuvent également exercer une action en justice devant les juridictions pénales sur le fondement de l'article 222-33-2 du code pénal (introduit par l'article 170 de la loi) qui créé une incrimination spécifique au harcèlement moral.

Question n° 45 : Quelles sont les sanctions encourues en cas de harcèlement moral ?

La première des sanctions est la nullité des actes discriminatoires pris à l'encontre d'un salarié qui aurait subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral, en aurait témoigné ou les aurait

relatés. Elle est affirmée expressément par le dernier alinéa du nouvel article L. 122-49 du code du travail (article 169 de la loi).

Par ailleurs, les salariés auteurs des agissements visés à l'article L. 122-49 (actes de harcèlement moral ou mesures discriminatoires) sont passibles de sanctions disciplinaires en vertu de l'article L. 122-50 du code du travail créé par l'article 169 de la loi.

Enfin, les auteurs d'actes discriminatoires s'exposent à des sanctions par les juridictions. Ces sanctions peuvent être prononcées sur le fondement de l'article L. 152-1-1 du code du travail modifié par les IV et V de l'article 169 : les peines peuvent aller jusqu'à un emprisonnement d'un an et une amende de 3 800 euros ou l'une de ces deux peines seulement. Des sanctions peuvent également être prononcées par le juge pénal sur le fondement de l'article 222-33-2 du code pénal (issu de l'article 170 de la loi), sanctions allant jusqu'à un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende. Le Conseil constitutionnel a rappelé que la dualité des sanctions était admissible, mais que leur éventuel cumul ne devait pas entraîner de sanction supérieure à la peine légale la plus sévère. En l'occurrence, le cumul des sanctions ne peut entraîner un emprisonnement de plus d'un an et une amende supérieure à 15 000 euros.

Question n° 46 : *Peut-on appliquer ces sanctions aux faits antérieurs à la promulgation de la loi ?*

L'application rétroactive de ces sanctions n'est pas possible. Les conventions internationales comme le droit français s'opposent formellement à une telle pratique.

Même s'il peut paraître injuste aux victimes d'actes de harcèlement moral, ce principe de non rétroactivité vise à éviter que soient bafoués les droits de la défense et adoptées des peines visant des cas individuels.

Les auteurs de faits de harcèlement moral n'échappent pas pour autant nécessairement à toute sanction pour les faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale.

En effet, il existe d'ores et déjà dans le code pénal plusieurs dispositions susceptibles d'être invoquées dans certaines situations de harcèlement moral : l'article 222-33 relatif au harcèlement sexuel (qui est parfois une composante du harcèlement moral), l'article 226-1 relatif à l'atteinte à la vie privée, l'article 225-2 relatif aux discriminations notamment celles entravant l'exercice d'une activité, l'article 223-13 relatif à la provocation au suicide pour les cas les plus dramatiques, mais surtout l'article 225-14 qui sanctionne les conditions de travail contraires à la dignité de la personne.

Question n° 47 : *Que prévoit la loi contre le harcèlement moral dans la fonction publique ?*

L'article 178 de la loi édicte en faveur des fonctionnaires et des agents non titulaires de droit public - les agents non titulaires de droit privé relevant du code du travail - des mesures de protection comparables à celles prévues par l'article L. 122-49 nouveau du code du travail. Est inséré à cet effet un article 6 *quinquies* dans la loi n° 83-364 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les deux différences majeures portent sur l'absence de procédure de médiation au profit des fonctionnaires et sur l'absence d'aménagement de la charge de la preuve en raison de la spécificité de la procédure du contentieux administratif.

3. Une protection étendue contre le harcèlement sexuel

Question n° 48 : Quels sont les apports de la loi au droit existant en matière de harcèlement sexuel ?

Si les dispositions du droit en vigueur en matière de harcèlement sexuel ont servi de base de réflexion à la création de la législation relative au harcèlement moral, celle-ci, tenant compte notamment des apports de la loi relative à la lutte contre les discriminations, a à son tour contribué à la modernisation du droit relatif au harcèlement sexuel.

Sont ainsi étendues au harcèlement sexuel les dispositions suivantes :

- les actes de harcèlement sexuel ne sont plus seulement les pressions émanant d'une autorité hiérarchique, mais peuvent être le fait d'un collègue (article 179) ;
- la charge de la preuve est aménagée (article L. 122-52 du code du travail créé par l'article 169) ;
- les syndicats peuvent exercer une action en justice avec l'accord du salarié (article L. 122-53 du code du travail créé par l'article 169) ;
- les agents non titulaires de droit public bénéficient de la même protection que les fonctionnaires (article 179) ;
- la procédure de médiation est applicable aux cas de harcèlement sexuel (article 171).

C. ENCADRER PLUS FORTEMENT LE RECOURS AU TRAVAIL PRECAIRE ET MIEUX PROTEGER LES SALARIES PRECAIRES

Un des objectifs poursuivis par la loi de modernisation sociale est d'encadrer strictement le recours au travail précaire. Les dérives en la matière sont importantes ; certains employeurs ont tendance à privilégier les contrats de travail précaires au détriment des contrats à durée indéterminée qui constituent les seuls outils efficaces d'une insertion durable et d'une situation stable des salariés dans le mode du travail. Ainsi la section 4 du chapitre premier du titre II de la loi est consacrée à la « *lutte contre la précarité des emplois* ». Cette section comporte huit articles.

1. Encadrer strictement le recours au travail précaire

Question n° 49 : Quels sont les cas dans lesquels il est possible de recourir au travail précaire ?

Les règles destinées à limiter à quelques cas bien identifiés le recours possible à des contrats de travail précaires ne sont pas nouvelles. La loi du 12 juillet 1990 avait déjà posé des principes importants : le contrat de travail à durée déterminée (article L. 122-1) comme le contrat de travail temporaire (article L. 124-2) ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise ou de l'entreprise utilisatrice. L'objet de l'article 124 est de renforcer ce principe de base en indiquant que la règle de non-utilisation des contrats précaires pour un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise s'applique « *quel que soit le motif* » à l'origine de la signature du contrat de travail précaire.

Question n° 50 : Quel doit être le délai de carence entre deux contrats précaires ?

L'article 126 fixe de nouvelles modalités de calcul du délai de carence devant séparer deux contrats à durée déterminée ou deux contrats de travail temporaire.

La loi précise que le calcul entre deux contrats devait se faire en fonction des jours ouvrables de l'entreprise et non pas des jours calendaires. Elle module la durée du délai de carence entre deux contrats selon la durée du contrat initial, renouvellement inclus. S'il s'agit d'un contrat de très courte durée - moins de quatorze jours renouvellement inclus - le délai de carence doit être désormais de la moitié, soit sept jours. S'il s'agit d'un contrat ayant une durée plus importante (au-delà de quatorze jours), le délai de carence reste identique à celui actuellement prévu dans le code, un tiers de la durée du contrat renouvellement inclus.

Question n° 51 : Quelles sont les règles applicables à l'élaboration d'un contrat de travail à durée déterminée ?

L'article L. 122-3-1 du code du travail précise, dans son premier alinéa, que « *le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.* » La sanction civile de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée existe donc déjà en droit : ce sont les sanctions pénales à l'encontre de l'employeur n'ayant pas proposé de contrat écrit définissant précisément son motif qui étaient jusqu'à présent inexistantes. L'article 127, paragraphe I, prévoit que l'absence de contrat à durée déterminée écrit sera désormais également punie pénalement. Quant au dernier alinéa de l'article L. 122-3-1, il indique que « *le contrat de travail (à durée déterminée) doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.* » Le non-respect des règles en matière de transmission du contrat sera désormais pénalement sanctionné.

Le deuxième alinéa de l'article L. 122-3-3 dispose que le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés « *ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée.* » Cette règle est aussi assortie désormais d'une sanction pénale. Dans tous les cas, la sanction est une amende de 3750 euros et en cas de récidive 7500 euros et six mois de prison.

Question n° 52 : Quelles sont les règles applicables au travail temporaire ?

Le paragraphe II de l'article 127 modifie et complète l'article L. 152-2 du code du travail relatif aux sanctions pénales applicables en cas de non-respect des règles en matière de travail temporaire. Avant la loi de modernisation sociale, étaient déjà punis d'une amende de 3750 euros et, en cas de récidive, d'une amende de 7500 euros et d'un emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines :

- la violation de l'article L. 124-1, qui définit la nature de l'entrepreneur de travail temporaire ;
- le fait pour un employeur de travail temporaire d'avoir mis un salarié intérimaire à la disposition d'une entreprise utilisatrice sans avoir conclu dans les délais prévus un contrat écrit de mise à disposition ;
- le fait pour cet employeur d'avoir embauché le salarié sans lui avoir adressé en temps utile un contrat de travail écrit ou le fait d'avoir conclu avec ce salarié un contrat ne comportant pas les mentions prévues par l'article L. 124-3 en matière de contenu obligatoire du contrat de mise à disposition ou ne comportant pas les dispositions relatives aux modalités de la rémunération due au salarié, ou le fait

d'avoir conclu avec le salarié un contrat « *comportant ces mentions de manière volontairement inexactes.* » ;

- le fait pour l'entreprise d'intérim d'exercer son activité sans avoir fait les déclarations à l'autorité administrative prévues par le code du travail et sans avoir obtenu la garantie financière nécessaire ;

- le fait, pour un entreprise utilisatrice, d'avoir méconnu les obligations s'imposant à elle, d'avoir recouru à un intérimaire sans avoir conclu de contrat écrit de mise à disposition conforme à la loi ou en ayant fourni dans ce contrat des indications volontairement inexactes.

Grâce au paragraphe II de l'article 127, sera en outre puni des amendes et des peines d'emprisonnement précitées le fait pour un entrepreneur de travail temporaire d'avoir « *méconnu en connaissance de cause les dispositions du premier alinéa de l'article L. 124-4-2* ». Il faut rappeler que le premier alinéa de cet article dispose : « *la rémunération, au sens de l'article L. 140-2, que perçoit le salarié lié par un contrat de travail temporaire ne peut être inférieure à celle qui est définie au 6° de l'article L. 124-3* », sachant que le 6° de l'article précité évoque « *le montant de la rémunération, avec ses différentes composantes, y compris s'il existe des primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.* »

Ainsi la violation du principe de l'égalité de rémunération entre salariés précaires et salariés permanents de l'entreprise pour une qualification équivalente et pour des fonctions identiques sera désormais pénalement sanctionnée. De nombreuses dérives ont en effet été constatées par les inspecteurs du travail en la matière : le principe essentiel de l'égalité de rémunération doit être consolidé par la fixation de sanctions pénales dissuasives.

2. Lutter contre les recours abusifs au travail précaire

On l'a vu, la loi de modernisation sociale permet d'élargir les sanctions en cas de violations avérées de la législation sur le travail précaire. Un autre débat est celui du recours à ces contrats considéré comme « abusif ». Il est apparu opportun de donner au comité d'entreprise de nouvelles armes pour combattre les comportements jugés anormaux en la matière.

Question n°53 : Comment le comité d'entreprise peut-il empêcher un recours abusif aux contrats précaires dans l'entreprise ?

Il faut rappeler les dispositions qui préexistaient à la loi de modernisation sociale. Depuis la loi du 12 juillet 1990, si entre deux réunions du comité d'entreprise, il apparaît que le nombre de salariés précaires a augmenté, « *l'examen de cette question est inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion* ». Lors de cette réunion, les membres du comité d'entreprise examinent « *les motifs ayant amené (le chef d'entreprise) à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés* ».

L'article 128 complète l'article L. 432-4-1 du code du travail relatif au droit d'information du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi pour prévoir que le comité d'entreprise peut décider de saisir l'inspecteur du travail dans deux cas : s'il existe « *des faits susceptibles de caractériser un recours abusif* » aux contrats de travail précaire ou s'il s'avère que le nombre de salariés précaires s'est accru de manière importante. Les délégués du personnel peuvent exercer les attributions du comité d'entreprise à défaut de ce dernier.

Question n° 54 : Quel est le rôle de l'inspecteur du travail ?

Saisi par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, l'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations. L'employeur est tenu de leur apporter une réponse motivée et éventuellement de mettre en place un plan de résorption de la précarité. Le rôle nouveau devant être joué par l'inspecteur du travail en la matière se réalise « *sans préjudice des compétences que (l'inspecteur du travail) détient en vertu des articles L. 611-1 et L. 611-10* ». Cette précision est très utile car il ne faut pas qu'un inspecteur du travail constatant une véritable infraction à la législation sur les contrats à durée déterminée ou le travail intérimaire se contente d'adresser ses observations à l'employeur. Dans des situations de violation de la loi, il doit bien évidemment continuer à pouvoir dresser des procès-verbaux qu'il dépose au parquet.

3. Donner de nouveaux droits aux salariés précaires

Les salariés précaires subissent en général des inconvénients plus importants que ceux détenteurs de contrats à durée indéterminée : le travail sous contrat à durée déterminée ou l'intérim sont de fait plus fréquemment subis que choisis, même si un certain pourcentage, difficile à évaluer, de ces salariés optent volontairement pour ce type de relations contractuelles. Une des missions du législateur est de protéger au maximum les salariés dont la situation apparaît plus fragile ou plus aléatoire.

Question n° 55 : Le salarié détenteur d'un contrat de travail précaire peut-il y mettre un terme ?

L'article 129 de la loi de modernisation sociale, qui modifie les articles L. 122-3-8, L. 124-5 et, par coordination, L. 341-6-1 du code du travail, établit de nouvelles règles protectrices en matière de rupture du contrat à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Il s'agit de permettre au salarié de rompre un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire avant l'échéance du terme prévu lorsqu'il a la possibilité d'obtenir un emploi pour une durée indéterminée. L'objectif est de favoriser l'embauche de salariés précaires sur des emplois stables et de contribuer ainsi à la résorption du nombre de salariés en situation précaire. Le contrat à durée indéterminée étant la règle en matière de contrat de travail, il est en effet apparu logique de privilégier au maximum l'accès des salariés à ce type de contrat.

DROIT APPLICABLE AVANT LA LOI DE MODERNISATION SOCIALE	DISPOSITIONS ISSUES DE L'ARTICLE 129 DE LA LOI DE MODERNISATION SOCIALE
<p>Auparavant, le salarié rompant un contrat de travail précaire était pénalisé.</p> <p>Avant la réécriture des articles L. 122-3-8 et L. 124-5, les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire ne pouvaient, sauf accord entre les parties, être rompus avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Si le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ne respectait pas cette disposition, il risquait de devoir payer des dommages-intérêts à son employeur en réparation du préjudice subi par ce dernier, aux termes de l'article L. 122-3-8 ancien. En outre, en vertu du dernier alinéa (d) de l'article L. 122-3-4 ancien, il ne percevait pas l'indemnité de précarité en principe attribuée aux salariés sous contrat à durée déterminée en fin de contrat.</p> <p>Si le salarié était titulaire d'un contrat de travail temporaire, son employeur pouvait, en application de l'article L. 124-5, obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi. Aux termes du dernier alinéa (3°) de l'article L. 124-4-4 ancien, l'indemnité de précarité ne lui est pas accordée en fin de contrat</p>	<p>L'article 129 facilite les ruptures de ces contrats en cas d'embauche sous CDI.</p> <p>L'article modifie l'article L. 122-3-8 pour les contrats à durée déterminée et l'article L. 124-5 en ce qui concerne le travail temporaire. Les dispositions sont identiques dans les deux cas.</p> <p>Par dérogation à la règle générale et maintenue pour tous les autres cas en dehors de l'embauche sous contrat à durée indéterminée, le contrat – de travail temporaire ou à durée déterminée – peut désormais être rompu à l'initiative du salarié <i>« lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. »</i></p> <p>La loi prévoit la possibilité que, par accord entre les parties, le salarié puisse quitter l'entreprise sans préavis. Mais si un accord ne peut être trouvé, un mécanisme de préavis est prévu afin de ne pas pénaliser de manière excessive l'employeur ou l'entreprise utilisatrice. Le préavis que le salarié est tenu de respecter est calculé <i>« à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis »</i>.</p> <p>Une limite maximale est posée par le législateur : le préavis ne peut dépasser deux semaines. Cette règle vise à garantir les intérêts du salarié qui, s'il avait un préavis trop long à respecter au sein de la première entreprise, courrait le risque de ne pas être embauché sous contrat à durée indéterminée, dans une entreprise ayant immédiatement besoin d'un salarié opérationnel et disponible.</p> <p>Enfin, il est apparu normal que, conformément à la situation actuelle, l'indemnité de précarité continue de ne pas être versée au salarié quittant l'entreprise avant le terme de son contrat.</p>

Il est certain que ces dispositions novatrices répondront à la forte demande des salariés qui hésitaient souvent auparavant à rompre de façon anticipée un contrat à durée déterminée alors même qu'ils ont une proposition de contrat à durée indéterminée, par crainte des sanctions financières qu'ils encourent dans une telle situation en l'état actuel du droit. Le mécanisme prévu est équilibré entre les deux dispositions qu'il comporte :

- une disposition conditionnelle car le salarié doit apporter la preuve d'une embauche à durée indéterminée ;

- et une disposition instaurant un préavis au cas où l'employeur n'accepte pas son départ immédiat. L'objectif de stabilité des relations contractuelles est donc respecté.

Question n° 56 : Les salariés précaires doivent-ils être informés de la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée ?

Une des manières efficaces de maximiser les chances que les salariés précaires obtiennent un emploi stable consiste à leur fournir toutes les informations utiles lorsque des postes à durée indéterminée se libèrent dans l'entreprise où ils sont employés pour des durées limitées. Il faut en effet encourager le recrutement des salariés à durée déterminée sur des postes permanents de l'entreprise.

Tel est l'objet des articles 130 et 131 de la loi de modernisation sociale qui complètent, le premier, la section I du chapitre II et, le second, la section 4 du chapitre IV du titre II du livre Ier du code du travail. Les articles L. 122-3-17 nouveau et L. 124-23 nouveau doivent favoriser l'accès à un emploi stable des salariés en contrat à durée déterminée en rendant obligatoire la diffusion à ces salariés de la liste des postes disponibles dans l'entreprise lorsque ce dispositif d'information existe déjà au bénéfice des salariés permanents de l'entreprise. On peut relever que ces dispositions nouvelles permettent la transposition en droit français de la directive 199/70/CE du Conseil en date du 28 juin 1999 qui a, elle-même, repris les termes de l'accord conclu le 19 mars 1999 entre les partenaires sociaux à l'échelle communautaire. Il faut rappeler que l'article 6 de l'accord-cadre prévoit que « *les employeurs informent les travailleurs à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir des postes permanents.* »

Avant la loi de modernisation sociale, il n'existait pas en droit interne de disposition légale ou réglementaire prévoyant l'information des salariés par l'employeur relativement aux emplois disponibles dans l'entreprise. Désormais, la même information sur les postes à durée indéterminée à pourvoir dans l'entreprise doit être fournie aux salariés liés à l'entreprise par un contrat à durée déterminée ou aux salariés intérimaires¹. Le législateur a donc souhaité établir une parité de traitement entre les salariés à durée déterminée et les salariés permanents. Mais il n'a pas prévu de mettre en place un dispositif spécifique pour les seuls salariés sous contrat à durée déterminée ou les intérimaires car une telle obligation entraînerait une inégalité de traitement entre ces salariés et les salariés permanents lorsque ces derniers ne bénéficient pas eux-mêmes d'une telle information.

4. Indemniser de façon égale tous les salariés subissant une situation de précarité

Dès lors que chacun reconnaît que la situation des salariés détenteurs de contrats de travail précaires est par définition défavorable, il apparaît logique que l'ensemble des salariés concernés reçoivent la même indemnité destinée à « *compenser la précarité de (leur) situation* » car il serait bien malaisé de déterminer s'il est plus confortable d'être intérimaire ou détenteur d'un contrat à durée déterminée...

Question n° 57 : Quelle sera désormais l'indemnité compensant en fin de contrat la situation de précarité du salarié ?

L'article 125² qui modifie le deuxième alinéa de l'article L. 122-3-4 et le deuxième alinéa de l'article L. 124-4-4 du code du travail prévoit que l'indemnité destinée à compenser en fin de contrat la situation de précarité du salarié sera désormais égale à 10 % de la rémunération totale brute de ce dernier. Il faut rappeler qu'auparavant, ce taux était de 10 % pour les contrats de travail intérimaire et de 6 % pour

¹ Notons que dans le projet de loi initial, la disposition ne concernait que les salariés sous contrat à durée déterminée et non les salariés intérimaires. Le rapporteur, M. Gérard Terrier, a dès la première lecture à l'Assemblée nationale, souhaité faire bénéficier les intérimaires du même dispositif.

² Cette disposition a été adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale à l'initiative de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

les contrats à durée déterminée. Il est apparu logique de porter ce taux dans tous les cas à 10 %. Il est précisé que les partenaires sociaux d'une branche ou d'une entreprise ont la possibilité de fixer un taux plus élevé au bénéfice des salariés précaires.

D. RÉFORMER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1. La reconnaissance d'un droit à la validation des acquis de l'expérience

Question n°58 : Ce droit est-il nouveau ?

La validation des acquis de l'expérience constitue l'un des axes majeurs de réforme de la formation professionnelle.

Elle repose sur le triple constat suivant : une part importante de la population active souffre d'une formation initiale insuffisante (27 % des actifs ont un niveau de qualification inférieur à celui du certificat d'aptitude professionnelle) ; en dépit de l'élévation générale du niveau de formation initiale, la valeur de celle-ci, en termes d'utilité professionnelle pâtit de la rapidité et de l'ampleur des mutations de l'emploi, de l'existence de ruptures plus fréquentes dans la vie professionnelle moderne ; les compétences restent insuffisamment valorisées, ne faisant que trop rarement l'objet d'une reconnaissance de qualification, de l'octroi d'un titre ou d'un diplôme, éléments majeurs d'insertion et de promotion professionnelles.

L'affirmation du droit à la validation des acquis issus de l'expérience professionnelle par l'article 133 de la loi n'est pas la première disposition juridique en la matière. On ne reviendra pas sur des dispositions à caractère extrêmement ponctuel mais seulement sur deux dispositifs récents issus l'un d'un décret n°85-906 du 23 août 1985, l'autre de la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes et portant diverses dispositions relatives à l'éducation nationale.

Le décret du 23 août 1985 fixe les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur. Ce texte a introduit la possibilité de faire valider les actions de formation quelle qu'en soit la forme, l'expérience professionnelle acquise au cours d'une activité salariée ou non salariée ou d'un stage ou encore les connaissances et aptitudes acquises hors de tout système de formation.

La validation consiste ici en la reconnaissance d'un niveau rendant le candidat apte à accéder directement à une formation ou à faire acte de candidature au concours d'entrée de l'établissement.

La loi du 20 juillet 1992 précitée a un objet différent. Elle a créé un régime de validation des acquis professionnels en vue de la délivrance d'une partie d'un titre ou diplôme de l'enseignement supérieur ou de l'enseignement technologique.

Force est de constater que ces deux dispositifs, s'ils ont ouvert une brèche dans le monopole du système éducatif comme lieu d'acquisition de connaissances et aptitudes, n'ont touché qu'un public restreint. La validation des acquis n'était que partielle et ne constituait qu'une voie secondaire ouverte au terme de cinq ans d'activité professionnelle, ne dispensant pas d'effectuer une part de sa formation au sein du système éducatif.

Question n° 59 : Quels sont la portée et l'objet du principe affirmé par la loi ?

L'article 133 prolonge et amplifie les dispositifs précités sur plusieurs points :

- la validation des acquis mise en place en 1992 est étendue à l'ensemble des diplômes et titres à finalité professionnelle ;

- la validation des acquis n'est plus limitée à l'acquisition d'une partie des titres ou diplômes mais peut concerner la totalité de ceux-ci ;

- il est fait référence à l'engagement dans la vie active et non plus à « *l'exercice d'une activité* », autrement dit il n'est pas nécessaire pour obtenir une qualification d'avoir déjà prouvé sa capacité à exercer l'emploi auquel elle ouvre droit ;

- il est fait référence dans l'article 133 à l'« *expérience* » sans précision sur la nature de celle-ci, ce qui permet de prendre en compte des expériences telles que les activités associatives, syndicales ou pour l'enseignement supérieur, les études à l'étranger.

Cet article constitue surtout la première affirmation solennelle d'un droit à la validation des acquis comme élément à part entière de la formation professionnelle et de l'éducation permanente définies par l'article L. 900-1 du code du travail.

On mesure la portée d'un tel principe dans un pays aussi attaché que la France à l'importance du diplôme et de la formation initiale et l'on peut rappeler la définition de la validation des acquis donnée en 1992 par le ministre chargé de présenter le dispositif de portée limitée précédemment évoqué : « *L'école délivre un savoir, ce savoir est sanctionné par un diplôme, ce diplôme donne un métier (...) [il est temps de] reconnaître que les métiers peuvent également produire des savoirs qu'un diplôme peut sanctionner* ».

L'objet de l'article 133 est de faire de la validation des acquis de l'expérience une voie à part entière de la qualification, au même titre et avec les mêmes effets que la formation initiale.

On notera cependant que le droit à la validation des acquis peut faire l'objet de dérogations dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'Etat compte tenu de « *la nature des diplômes ou titres en cause ou [des] conditions d'exercice des professions auxquelles ils permettent d'accéder* ». Cette disposition concerne notamment les professions dont l'accès ou l'exercice est réglementé.

2. La procédure de validation des acquis et ses conséquences

Question n° 60 : La validation des acquis consiste-t-elle à délivrer des titres ou diplômes « au rabais » ?

Non. Le fait de vouloir faire de la validation des acquis une voie à part entière de l'obtention de titres ou diplômes exclut évidemment une telle approche. Le législateur a donc entouré la procédure de validation des acquis de garanties de qualité.

La première d'entre elles porte sur la nature de la certification professionnelle susceptible d'être obtenue.

On doit tout d'abord rappeler qu'il existe déjà environ 1 700 diplômes ou titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat, près de 400 certificats de qualification de branches et plus de 900 titres privés homologués par l'Etat. Une bonne identification des certifications professionnelles est indispensable au candidat à une validation, elle est nécessaire au jury qui devra statuer sur la demande afin notamment de prendre correctement en compte les certifications dont disposerait déjà le candidat et elle constitue pour les employeurs un repère essentiel dans la recherche de leurs futurs salariés.

Il est donc proposé par l'article 134 de créer un répertoire national des certifications professionnelles fondé sur un triple objectif : rendre l'ensemble des certifications professionnelles plus lisibles, plus faciles à comparer et en garantir en permanence l'adéquation à la réalité du monde du travail. Ne peuvent faire l'objet d'une obtention par validation des acquis que les certifications inscrites dans ce répertoire et ayant donc reçu l'aval à la fois de l'Etat et des partenaires sociaux (soit par consultation directe, soit par le biais de la commission nationale chargée de gérer ce répertoire).

Ne seront donc délivrés par la voie de la validation des acquis que des vrais titres ou diplômes, reconnus comme tels par tous.

La deuxième garantie de qualité réside dans la composition et dans le rôle des jurys de validation des acquis régis par les articles L. 335-5 et L. 613-4 du code de l'éducation issus des articles 134 et 137 de la loi.

Est ainsi rappelé le principe de la souveraineté du jury : il existe un droit à validation des acquis mais le jury peut soit refuser toute validation, - il n'y a pas d'automatisme de la validation - soit l'accorder à titre partiel ou total. Dans ce dernier cas, le jury se voit reconnaître un rôle de guide, d'orientation, en sus de sa décision, puisqu'il doit préciser quelles sont les connaissances et aptitudes devant faire l'objet de contrôles complémentaires et déterminer ainsi de fait quels seront les enseignements ou formations complémentaires que devra suivre le bénéficiaire d'une validation partielle.

Ces deux articles précisent également la nature de la composition du jury, différente selon la nature de la certification visée. Le principe est celui de la mixité entre enseignants et professionnels. Pour les certifications à finalité professionnelle, est garantie « *la présence significative de représentants qualifiés des professions concernées* » ; pour les titres ou diplômes de l'enseignement supérieur est en revanche affirmée la nécessité d'une représentation majoritaire des enseignants chercheurs dans le jury.

Par ailleurs, l'article 144 prévoit un contrôle de l'Etat sur la qualité des formations dispensées en vue d'une démarche de validation des acquis.

Question n° 61 : Comment exercer son droit à validation des acquis ?

Le droit à la validation des acquis est ouvert à toute personne engagée dans la vie active. Les articles 134 et 137 précisent cette notion en prévoyant une durée minimale d'exercice d'une activité de trois ans.

S'agissant de la nature de cette activité, la loi précise qu'elle peut être « *salariée, non salariée, rémunérée ou bénévole* » : le champ de la validation est ainsi élargi notamment aux expériences tirées de l'exercice d'activités associatives ou syndicales.

L'article 138 prévoit explicitement les conditions d'application de la validation des acquis aux travailleurs intérimaires.

Le candidat à validation des acquis peut préparer celle-ci en prenant, en vertu de l'article 133, un congé aligné sur le régime juridique du bilan de compétences.

La procédure de validation des acquis comporte de façon obligatoire la production d'un dossier par le candidat et un entretien avec le jury et peut, le cas échéant, comporter une mise en situation professionnelle, réelle ou reconstituée. L'entretien et la mise en situation éventuelle permettent d'assurer l'égalité d'accès à la procédure de validation pour les publics peu familiarisés avec l'expression écrite.

Question n° 62 : Quelles sont les conséquences de la mise en œuvre de ce droit pour l'entreprise ?

Tout d'abord, l'intégration de la validation des acquis dans le champ de la formation continue par l'article 133 entraîne l'application par l'entreprise de l'ensemble des droits et obligations liés à celle-ci aux actions de formation en vue d'une validation des acquis. De façon logique, l'article 140 de la loi intègre donc le financement des actions de validation de l'expérience professionnelle de leurs salariés dans l'obligation légale de financement de la formation incombant aux employeurs employant dix salariés ou plus.

L'article 142 fait de la validation des acquis l'un des thèmes obligatoires de la négociation sur la formation.

L'article 141 rappelle que la validation des acquis constitue un droit et non une obligation et que le consentement du salarié est nécessaire. Le refus d'une action de validation des acquis ne constitue en particulier ni une faute, ni un motif de licenciement.

Enfin, l'article 145 crée un droit à autorisation d'absence pour le salarié appelé à siéger dans un jury de validation des acquis sans diminution de sa rémunération en vertu de l'article L. 992-8 du code du travail ainsi modifié. Celui-ci précise les conditions dans lesquelles cette autorisation d'absence peut être refusée.

* * *

TEXTE DU TITRE II DE LA LOI DE MODERNISATION SOCIALE

Texte de la loi

TITRE II

**TRAVAIL, EMPLOI ET FORMATION
PROFESSIONNELLE**

CHAPITRE I^{ER}

Protection et développement de l'emploi

Section 1

Prévention des licenciements

Article 93

Dans tous les articles où ils figurent au code du travail, les mots : « plan social » sont remplacés par les mots : « plan de sauvegarde de l'emploi ».

Article 94

« La négociation sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle doit porter sur les actions de formation mises en oeuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers. Elle doit également porter sur les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle ainsi que les suites données à celui-ci. »

Article 95

L'article L. 322-7 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les entreprises, dont l'effectif maximal est fixé par décret, qui souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comprenant notamment des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de

Analyse des dispositions

TITRE II

**TRAVAIL, EMPLOI ET FORMATION
PROFESSIONNELLE**

CHAPITRE I^{ER}

Protection et développement de l'emploi

Section 1

Prévention des licenciements

Article 93

**Remplacement des mots « plan social » par les mots
« plan de sauvegarde de l'emploi »**

Article 94

Adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois

Article 95

Plan de gestion prévisionnelle des emplois

Texte de la loi

ce plan. Ce dispositif d'appui permettra la prise en charge par l'Etat d'une partie des frais liés aux études préalables à la conception du plan dans des conditions définies par décret. »

Article 96

I. - Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises où la durée collective du travail des salariés est fixée à un niveau supérieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou supérieur à 1 600 heures sur l'année, l'employeur, préalablement à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi et à sa communication en application de l'article L. 321-4 aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année.

« A défaut, il doit avoir engagé des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord. A cet effet, il doit avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

« Lorsque le projet de plan de sauvegarde de l'emploi est présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, sans qu'aient été respectées les conditions prévues au deuxième ou troisième alinéa du présent article, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent, jusqu'à l'achèvement de la procédure de consultation prévue par l'article L. 321-2, saisir le juge statuant en la forme des référés en vue de faire prononcer la suspension de la procédure. Lorsque le juge suspend la procédure, il fixe le délai de la suspension au vu des éléments qui lui sont communiqués. Dès qu'il constate que les conditions fixées par le deuxième ou le troisième alinéa du présent article sont remplies, le juge autorise la poursuite de la procédure. Dans le cas contraire, il prononce, à l'issue de ce délai, la nullité de la procédure de licenciement. »

II. - Dans l'article L. 321-9 du même code, les mots : « L. 321-4-1, à l'exception du deuxième alinéa, » sont remplacés par les mots : « L. 321-4-1, à l'exception des deuxième, troisième et quatrième alinéas, ».

Article 97

Le titre III du livre II du code de commerce est complété par un chapitre IX ainsi rédigé :

« Chapitre IX
« Des licenciements

Analyse des dispositions

Article 96

Démarches visant à une réduction du temps de travail préalable à la présentation de tout plan de sauvegarde de l'emploi

Avant de présenter un plan de sauvegarde de l'emploi, nécessité soit d'avoir mis en place les trente-cinq heures (ou 1600 heures sur l'année) soit d'avoir engagé des négociations dans ce sens

Article 97

Décision des organes de direction avant toute cessation d'activité

Texte de la loi

« Art. L. 239-1. - Toute cessation totale ou partielle d'activité d'un établissement ou d'une entité économique autonome concernant au moins cent salariés doit être précédée, lorsque cette cessation n'est pas imputable à une liquidation de la société dont relève l'établissement, d'une décision des organes de direction et de surveillance dans les conditions définies ci-après.

« Cette décision est prise après les consultations du comité d'entreprise prévues par le chapitre II du titre III du livre IV du code du travail et avant celles prévues par le chapitre Ier du titre II du livre III du même code. Les organes de direction et de surveillance de la société statuent sur présentation d'une étude d'impact social et territorial établie par le chef d'entreprise et portant sur les conséquences directes et indirectes qui découlent de la fermeture de l'établissement ou de l'entité économique autonome et sur les suppressions d'emplois qui en résultent.

« Un décret en Conseil d'Etat définit le contenu de cette étude d'impact social et territorial. »

Article 98

Après l'article L. 239-1 du code de commerce, il est inséré un article L. 239-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 239-2. - Tout projet de développement stratégique devant être soumis aux organes de direction et de surveillance d'une société et susceptible d'affecter de façon importante les conditions d'emploi et de travail en son sein doit être accompagné d'une étude d'impact social et territorial établie par le chef d'entreprise et portant sur les conséquences directes et indirectes dudit projet.

« Un décret en Conseil d'Etat définit le contenu de cette étude d'impact social et territorial. »

Section 2

Droit à l'information des représentants du personnel

Article 99

Le deuxième alinéa de l'article L. 321-3 du code du travail est ainsi rédigé :

« Dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Ces opérations s'effectuent après l'achèvement des procédures de consultation prévues par les premier et deuxième chapitres du titre III du livre IV du présent code et, le cas échéant, après

Analyse des dispositions

Dans les cas de cessations d'activité ayant pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois, transmission aux organes de direction ou de surveillance d'une fiche d'impact social et territorial

Décision des organes de direction entre la phase du plan de restructuration (livre IV du code du travail) et la phase du plan de licenciement économique (livre III).

Article 98

Étude d'impact social et territorial des projets de développement stratégique

Transmission aux organes de direction ou de surveillance d'une fiche d'impact social et territorial jointe à tout projet de développement stratégique de nature à affecter de façon importante les conditions d'emploi et de travail

Section 2

Droit à l'information des représentants du personnel

Article 99

Clarification des étapes de la consultation du comité d'entreprise en cas de restructuration et de plan de licenciement

Chronologie clarifiée : distinction de deux phases de consultation du comité d'entreprise : la première relative au projet de restructuration (livre IV) et la deuxième relative au plan de licenciement (livre III).

Texte de la loi

adoption, par les organes de direction et de surveillance de la société, de la décision prévue par les articles L. 239-1 et L. 239-2 du code de commerce. »

Article 100

Il est inséré, après l'article L. 431-5 du code du travail, un article L. 431-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 431-5-1. - Lorsque le chef d'entreprise procède à une annonce publique portant exclusivement sur la stratégie économique de l'entreprise et dont les mesures de mise en oeuvre ne sont pas de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi, le comité d'entreprise se réunit de plein droit sur sa demande dans les quarante-huit heures suivant ladite annonce. L'employeur est tenu de lui fournir toute explication utile.

« Le chef d'entreprise ne peut procéder à une annonce publique dont les mesures de mise en oeuvre sont de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi des salariés qu'après avoir informé le comité d'entreprise.

« Lorsque l'annonce publique affecte plusieurs entreprises appartenant à un groupe, les membres des comités d'entreprise de chaque entreprise intéressée ainsi que les membres du comité de groupe et, le cas échéant, les membres du comité d'entreprise européen sont informés.

« L'absence d'information du comité d'entreprise, des membres du comité de groupe et, le cas échéant, des membres du comité d'entreprise européen en application des dispositions qui précèdent est passible des peines prévues aux articles L. 483-1, L. 483-1-1 et L. 483-1-2. »

Article 101

I. - Le deuxième alinéa de l'article L. 432-1 du code du travail est remplacé par six alinéas ainsi rédigés :

« Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur tout projet de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur ledit projet et sur ses modalités d'application et peut formuler des propositions alternatives à ce projet. Cet avis et les éventuelles propositions alternatives sont transmis à l'autorité administrative compétente.

« Le comité d'entreprise dispose d'un droit d'opposition qui se traduit par la saisine d'un médiateur selon les modalités prévues à l'article L. 432-1-3. Pendant la durée de la mission du médiateur, le projet en question est suspendu.

« Le comité d'entreprise, lors de sa première réunion tenue en application du deuxième alinéa du présent article, peut décider de recourir à l'assistance de l'expert-comptable dans les conditions prévues aux premier, deuxième, troisième et sixième alinéas de l'article L. 434-6. Dans les entreprises soumises aux dispositions des articles L. 435-1 et L. 435-2,

Analyse des dispositions

Article 100

Informations du comité d'entreprise à l'occasion d'une annonce publique faite par l'employeur

Réunion du comité d'entreprise dans les quarante-huit heures suivant une annonce publique portant exclusivement sur la stratégie économique de l'entreprise

Information du comité d'entreprise préalable à l'annonce publique lorsque celle-ci est de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi

Règles applicables en cas d'annonces publiques affectant plusieurs entreprises d'un groupe

Sanction en cas d'inobservation des nouvelles dispositions

Article 101

Renforcement des pouvoirs du comité d'entreprise

Rôle accru du comité d'entreprise en cas de projet de restructuration

Possibilité pour le comité d'entreprise d'émettre des propositions alternatives à celles de l'employeur

Droit d'opposition reconnu au comité d'entreprise dans certains cas

Possibilité pour le comité d'entreprise de recourir à un expert-comptable

Texte de la loi

dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissements concernés ou qu'elles visent plusieurs établissements simultanément, cette désignation est effectuée par le comité central d'entreprise. Dans ce cas, la seconde réunion du ou des comités d'établissement concernés ne peut avoir lieu avant la tenue de la seconde réunion du comité central d'entreprise. Si le comité central d'entreprise n'use pas de son droit de désigner un expert-comptable, un comité d'établissement peut en user à la condition que la mission de l'expert-comptable ainsi désigné se cantonne aux activités de l'établissement concerné.

« A l'occasion de la consultation prévue au deuxième alinéa du présent article, l'employeur est tenu de fournir au comité d'entreprise une réponse motivée à ses avis et à ses éventuelles propositions alternatives au cours d'une seconde réunion qui se tient dans un délai minimal de quinze jours à compter de la date de la première réunion. Lorsque le comité d'entreprise a désigné un expert-comptable, la seconde réunion prévue au présent alinéa a lieu vingt et un jours au plus tard après la première réunion. Le rapport de l'expert-comptable est transmis aux membres du comité d'entreprise et au chef d'entreprise au moins huit jours avant la date prévue pour la seconde réunion.

« L'employeur ne peut présenter un plan de sauvegarde de l'emploi en vertu de l'article L. 321-4-1 tant qu'il n'a pas apporté de réponse motivée aux avis et propositions alternatives formulés par le comité d'entreprise en application des précédentes dispositions.

« Les dispositions des troisième à sixième alinéas ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires. »

II. - Dans la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 434-6 du même code, les mots : « aux articles L. 432-1 bis et L. 432-5 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 432-1 (quatrième alinéa), L. 432-1 bis et L. 432-5 ».

Article 102

I. - Dans l'avant-dernier alinéa de l'article L. 435-3 du code du travail, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot : « neuvième ».

II. - Dans le quatrième alinéa de l'article L. 439-2 du même code, les mots : « quatrième et cinquième » sont remplacés par les mots : « neuvième et dixième ».

Article 103

A la fin de l'article L. 321-9 du code du travail, les mots : « L. 432-1, troisième alinéa » sont remplacés par les mots : « L. 432-1, deuxième alinéa ».

Analyse des dispositions

Deuxième réunion du comité d'entreprise

Obligations nouvelles incombant au chef d'entreprise

Exclusion des entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires

Article 102

Coordination

Article 103

Coordination

Texte de la loi

Analyse des dispositions

Article 104

Article 104

Dans le dernier alinéa de l'article L. 432-1 bis du code du travail, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot : « neuvième ».

Coordination

Article 105

Article 105

Après l'article L. 432-1-1 du code du travail, il est inséré un article L. 432-1-2 ainsi rédigé :

Impact d'un projet de restructuration sur les entreprises sous-traitantes

« Art. L. 432-1-2. - Lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au comité d'entreprise en vertu de l'article L. 432-1 est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre doit immédiatement en informer l'entreprise sous-traitante. Le comité d'entreprise de cette dernière, ou à défaut les délégués du personnel, en sont immédiatement informés et reçoivent toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi. »

Information obligatoire de l'entreprise sous-traitante sur tout projet de restructuration de l'entreprise donneuse d'ordres pouvant avoir des répercussions sur l'emploi ou l'activité dans la première entreprise

Article 106

Article 106

Après l'article L. 432-1-1 du code du travail, il est inséré un article L. 432-1-3 ainsi rédigé :

Possibilité de saisir un médiateur en cas de contestation entre le comité d'entreprise et l'employeur s'agissant d'un projet de cessation d'activité

« Art. L. 432-1-3. - En cas de projet de cessation totale ou partielle d'activité d'un établissement ou d'une entité économique autonome ayant pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois, s'il subsiste une divergence importante entre le projet présenté par l'employeur et la ou les propositions alternatives présentées par le comité d'entreprise, l'une ou l'autre partie peut saisir un médiateur, sur une liste arrêtée par le ministre du travail.

Possibilité de saisine d'un médiateur en cas de divergence importante et persistante entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise s'agissant d'un projet de cessation d'activité ayant pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois.

« Cette saisine a lieu au plus tard dans les huit jours suivant l'issue de la procédure d'information et de consultation prévue aux deuxième à cinquième alinéas de l'article L. 432-1.

Modalités de la saisine

« Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres du comité d'entreprise. En cas de désaccord, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance saisi par la partie la plus diligente. Il statue en urgence.

« La durée de la mission du médiateur est fixée par accord des parties. A défaut d'accord, elle ne peut excéder un mois.

Pouvoirs du médiateur

« Le médiateur dispose dans le cadre de sa mission des plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation de l'entreprise.

Rôle du médiateur

« Après avoir recueilli les projets et propositions des parties, le médiateur est chargé de rapprocher leurs points de vue et de leur faire une recommandation. Les parties disposent d'un délai de cinq jours pour faire connaître par

Elaboration d'une recommandation que les parties peuvent accepter ou refuser

Texte de la loi

écrit au médiateur leur acceptation ou leur refus de sa recommandation.

« En cas d'acceptation par les deux parties, la recommandation du médiateur est transmise par ce dernier à l'autorité administrative compétente. Elle emporte les effets juridiques d'un accord au sens des articles L. 132-1 et suivants.

« En cas de refus de la recommandation, le médiateur la transmet sans délai à l'organe de direction ou de surveillance de l'entreprise en vue de la décision prévue à l'article L. 239-1 du code de commerce. La recommandation doit être jointe à l'étude d'impact social et territorial présentée à cet organe.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de nomination, de saisine et d'exercice des missions des médiateurs, ainsi que les conditions de rémunération de leurs missions par les entreprises.

« Le comité d'entreprise peut saisir le juge statuant en la forme des référés en vue de vérifier si les propositions émises pour éviter les licenciements par le comité d'entreprise ou le cas échéant par le médiateur ont été formulées dans les formes prévues ci-dessus.

« Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises en redressement et en liquidation judiciaires. »

Section 3

Plan de sauvegarde de l'emploi et droit au reclassement

Article 107

(Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002).

Article 108

L'article L. 321-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises. »

Analyse des dispositions

Cas de l'acceptation de la recommandation

Cas du refus de la recommandation

Exclusion des entreprises en redressement et en liquidation judiciaires

Section 3

Plan de sauvegarde de l'emploi et droit au reclassement

Article 107

Définition du licenciement pour motif économique

Article 108

Tentatives de reclassement du salarié avant tout licenciement pour motif économique

Deux conditions nécessaires avant de procéder au licenciement d'un salarié : en amont avoir correctement formé le salarié en question et une fois le projet de licenciement connu, avoir recherché toutes les possibilités d'un reclassement interne

Texte de la loi

Article 109

Après le mot : « âgés », la fin du premier alinéa de l'article L. 321-1-1 du code du travail est ainsi rédigée : « Les critères retenus s'apprécient par catégorie professionnelle. »

Article 110

Après l'article L. 321-2 du code du travail, il est inséré un article L. 321-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 321-2-1. - Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés où le comité d'entreprise n'a pas été mis en place alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi et dans les entreprises employant au moins onze salariés où aucun délégué du personnel n'a été mis en place alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi, tout licenciement pour motif économique s'effectuant sans que, de ce fait, les obligations d'information, de réunion et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel soient respectées est irrégulier. Le salarié ainsi licencié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis qui lui sont par ailleurs dues. »

Article 111

Le premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail est complété par trois phrases ainsi rédigées :

« Lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1, il prononce la nullité du licenciement et ordonne, à la demande du salarié, la poursuite du contrat de travail. Cette décision est exécutoire de droit à titre provisoire. Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois. »

Article 112

I. - Les quatrième à septième alinéas de l'article L. 321-4-1 du code du travail sont remplacés par six alinéas ainsi rédigés

« - 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 ;

« - des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

« - des actions favorisant le reclassement externe à

Analyse des dispositions

Article 109

Suppression du critère de qualités professionnelles pour la détermination de l'ordre des licenciements pour motif économique

Article 110

Caractère irrégulier des procédures de licenciement pour motif économique en cas de non consultation d'institutions représentatives du personnel inexistantes dans l'entreprise

Sanction pour les employeurs procédant à des licenciements sans respecter les dispositions sur la consultation des institutions représentatives du personnel inexistantes dans l'entreprise alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été dressé

Article 111

Possibilité pour le juge de prononcer la poursuite du contrat de travail

Possibilité de réintégration du salarié si le juge constate que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet

Article 112

Validité du plan social et droit au reclassement

Liste complétée des différentes actions pouvant figurer dans un plan de sauvegarde de l'emploi

Texte de la loi

l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

« - des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

« - 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 ;

« - des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées 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. »

II. - Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe. »

Article 113

Après le mot : « licenciement », la fin de l'article L. 122-9 du code du travail est ainsi rédigée : « . Le taux de cette indemnité, différent suivant que le motif du licenciement est le motif prévu à l'article L. 321-1 ou un motif inhérent à la personne du salarié, et ses modalités de calcul, en fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail, sont fixés par voie réglementaire. »

Article 114

L'article L. 321-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit personnes au total sans avoir eu à présenter de plan de sauvegarde de l'emploi au titre du 2° ou de l'alinéa précédent, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivant la fin de cette année civile est soumis aux dispositions prévues au présent chapitre régissant les projets de licenciement d'au moins dix salariés. »

Analyse des dispositions

Critères d'appréciation de la validité d'un plan de sauvegarde de l'emploi

Article 113

Accroissement des indemnités légales du licenciement pour motif économique

Différenciation entre les taux d'indemnités légales de licenciement selon le motif du licenciement : économique ou personnel

Possibilité de fixer un taux plus important pour les licenciements économiques par la voie réglementaire

Article 114

Lutte contre les contournements de la législation sur la présentation de plan de sauvegarde de l'emploi

Lutte contre les comportements de certains employeurs qui procèdent à des licenciements par paquets de neuf plusieurs fois dans l'année pour s'exonérer des dispositions sur l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi

Article 115

Le dernier alinéa de l'article L. 321-4 du code du travail est ainsi rédigé :

« Le plan de sauvegarde de l'emploi doit déterminer les modalités de suivi de la mise en oeuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 321-4-1. Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et approfondie du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. L'autorité administrative compétente est associée au suivi de ces mesures. »

Article 116

Les deux derniers alinéas de l'article L. 321-7 du code du travail sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

« L'autorité administrative compétente peut, tout au long de la procédure et jusqu'à la dernière réunion du comité d'entreprise, présenter toute proposition destinée à compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique et des capacités financières de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel l'entreprise appartient.

« La réponse motivée de l'employeur, accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, est transmise à l'autorité administrative compétente. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les propositions de l'autorité administrative compétente sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ainsi que la réponse motivée de l'employeur à ces propositions.

« La réponse motivée de l'employeur doit parvenir à l'autorité administrative compétente avant la fin du délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6 pour l'envoi des lettres de licenciement. Lesdites lettres ne peuvent pas être adressées aux salariés, une fois ce délai passé, tant que l'employeur n'a pas fait parvenir sa réponse motivée à l'autorité administrative compétente.

« A l'issue de la procédure visée à l'article L. 321-2, le plan de sauvegarde de l'emploi définitivement arrêté est transmis par l'employeur à l'autorité administrative compétente. Cette dernière dispose d'un délai de huit jours à compter de la réception dudit plan pour en constater la carence éventuelle. Cette carence est notifiée à l'employeur qui doit en informer immédiatement les représentants du personnel. L'employeur est tenu, sur la demande du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, d'organiser une réunion supplémentaire du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en vue d'un nouvel examen du plan de sauvegarde de l'emploi. Cette demande doit être exprimée dans les deux jours ouvrables suivant la notification du constat de carence par l'autorité administrative compétente.

« Le délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6 est reporté jusqu'au lendemain de la réunion susmentionnée.

Article 115

Modalités de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi

Suivi par les représentants du personnel et l'inspecteur du travail des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi

Article 116

Pouvoirs de l'inspecteur du travail s'agissant du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi

Compétences accrues de l'inspecteur du travail qui peut intervenir tout au long de la procédure d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi

Obligations du chef d'entreprise

Nouvelle possibilité pour l'inspecteur du travail de dresser un constat de carence sur le plan de sauvegarde de l'emploi définitivement arrêté donc issu de la dernière réunion du comité d'entreprise

Dans le cas où un procès-verbal de carence est dressé, faculté pour les représentants du personnel d'exiger la tenue d'une réunion supplémentaire

Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées aux salariés qu'à compter de cette date. »

Article 117

Après le mot : « priorité », la fin de la première phrase de l'article L. 321-14 du code du travail est ainsi rédigée : « au cours de cette année ».

Article 118

I. - Lorsqu'une entreprise occupant entre cinquante et mille salariés procède à des licenciements économiques susceptibles par leur ampleur d'affecter l'équilibre économique du bassin d'emploi considéré, le représentant de l'Etat dans le département peut réunir l'employeur, les représentants des organisations syndicales de l'entreprise concernée, les représentants des organismes consulaires ainsi que les élus intéressés. La réunion porte sur les moyens que l'entreprise peut mobiliser pour contribuer à la création d'activités, aux actions de formation professionnelle et au développement des emplois dans le bassin d'emploi. Cette contribution est proportionnée au volume d'emplois supprimés par l'entreprise et tient compte des capacités de cette dernière.

II. - Les entreprises occupant plus de mille salariés, ainsi que les entreprises visées à l'article L. 439-6 du code du travail, et celles visées à l'article L. 439-1 du même code dès lors qu'elles occupent ensemble plus de mille salariés sont tenues de prendre des mesures permettant la création d'activités et le développement des emplois dans le bassin d'emploi affecté par la fermeture partielle ou totale de site.

Ces mesures prennent la forme d'actions propres de l'entreprise ou d'actions réalisées pour le compte de l'entreprise par des organismes, établissements ou sociétés s'engageant à respecter un cahier des charges défini par arrêté.

Une convention signée par l'entreprise et le représentant de l'Etat dans le département précise le contenu des actions de réactivation du bassin d'emploi prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et leurs conditions de mise en oeuvre. Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, les représentants des organismes consulaires ainsi que les élus intéressés sont réunis par le représentant de l'Etat dans le département avant la signature de la convention susvisée. Ils sont également associés au suivi de la mise en oeuvre des mesures prévues par celle-ci.

En l'absence de convention signée par l'entreprise et le représentant de l'Etat dans un délai de six mois courant à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise prévue en application des articles L. 321-2 et L. 321-3 du code du travail, l'employeur est tenu d'effectuer au Trésor public un versement égal au montant maximal prévu par le septième alinéa du présent II.

En cas d'inexécution totale ou partielle de la convention aux échéances prévues par celle-ci, l'employeur

Article 117

Priorité automatique de réembauchage des salariés licenciés au cours de l'année qui suit le licenciement

Article 118

Contributions devant être apportées par les entreprises ayant procédé à des licenciements à l'origine de sérieux déséquilibres dans les bassins d'emploi concernés

Cas des entreprises occupant entre cinquante et mille salariés

Cas des entreprises occupant au moins mille salariés

Convention conclue entre l'entreprise et le préfet

Cas de l'absence de convention

Cas de l'inexécution totale ou partielle de la convention

est tenu d'effectuer au Trésor public un versement égal à la différence constatée entre le montant des actions prévues par la convention et les dépenses effectivement réalisées.

Ces versements font l'objet d'un titre de perception émis par le représentant de l'Etat et transmis au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement.

L'entreprise tenue de mettre en oeuvre les mesures définies au présent II les finance à hauteur d'un montant maximum fixé dans la limite de quatre fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance visé à l'article L. 141-2 du code du travail par emploi supprimé. Ce montant ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Le représentant de l'Etat fixe le montant applicable à l'entreprise en fonction de ses capacités financières, du nombre d'emplois supprimés et de la situation du bassin d'emploi, appréciée au regard de l'activité économique et du chômage.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions de mise en oeuvre du présent II.

Article 119

Après l'article L. 321-4-1 du code du travail, il est inséré un article L. 321-4-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 321-4-3. - Dans les entreprises ou les établissements occupant au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises visées à l'article L. 439-6 et celles visées à l'article L. 439-1 dès lors qu'elles occupent ensemble au moins mille salariés, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement pour motif économique est tenu de proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement, dont la durée ne peut excéder neuf mois. Lorsque le salarié refuse ce congé, l'employeur est tenu de lui proposer le bénéfice des mesures prévues à l'article L. 321-4-2.

« Le congé de reclassement 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. 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 et mises en oeuvre pendant la période visée à l'alinéa précédent. L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

« Le congé de reclassement est effectué pendant le préavis, dont le salarié est dispensé de l'exécution. Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté d'une durée égale à la durée du congé de reclassement restant à courir. Pendant cette période, le préavis est suspendu.

« Pendant la période de suspension du préavis, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur dont le montant est égal au montant de l'allocation visée au 4o de l'article L. 322-4. Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article précité sont applicables à cette rémunération.

« Les dispositions du présent article ne sont pas

Financement des actions par l'entreprise

Article 119

Bilan d'évaluation des compétences

Congé de reclassement pouvant bénéficier aux salariés devant être licenciés dans des entreprises occupant au moins mille salariés

Objet du congé de reclassement

Congé effectué pendant le préavis

Conditions de la rémunération du salarié

Exclusion des entreprises en redressement et en

applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires. liquidation judiciaires

« Les partenaires sociaux peuvent, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, prévoir une contribution aux actions mentionnées au présent article.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. »

Article 120

I. - Après l'article L. 321-4-1 du code du travail, il est inséré un article L. 321-4-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 321-4-2. - 1. Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3 relatif au congé de reclassement, l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice des mesures d'évaluation des compétences professionnelles et d'accompagnement en vue de reclassement. Ces mesures, définies par un accord conclu et agréé en application de l'article L. 351-8, sont mises en oeuvre pendant la période du préavis par l'organisme mentionné à l'article L. 311-1. Les résultats de ces mesures sont destinés au salarié ainsi qu'à l'organisme précité. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord exprès du salarié.

« L'information des salariés intervient lors de l'entretien prévu à l'article L. 122-14 ou lors de la dernière réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel tenue en application de l'article L. 321-3 ou de l'article L. 321-7-1.

« La proposition figure dans la lettre de licenciement.

« Pour pouvoir bénéficier de cette mesure, le salarié doit au moins avoir quatre mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf dispositions plus favorables prévues par l'accord visé au premier alinéa.

« Le délai de réponse du salarié est fixé à huit jours à compter de la réception de la notification du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

« L'absence de réponse dans les délais est assimilée à un refus.

« L'employeur est tenu de respecter les obligations en matière d'exécution du préavis, notamment en matière de rémunération. Il est ainsi tenu de mettre le salarié à la disposition de l'organisme mentionné à l'article L. 311-1 lorsqu'il effectue des actions visées au premier alinéa.

« 2. Tout employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice du dispositif visé au 1 du présent article doit verser aux organismes visés à l'article L. 325-21 une contribution égale à un mois de salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés. »

II. - A compter du 1er janvier 2002, les salariés bénéficiaires d'une convention de conversion perçoivent l'allocation visée à l'article L. 351-3 du code du travail dont le montant doit être équivalent au montant de l'allocation visée à l'article L. 353-1 du même code.

Article 120

Extension du PARE aux salariés licenciés en préavis

Mise en place de mesures d'anticipation du Plan d'aide au retour à l'emploi : dispositif dit du pré-PARE.

Conditions d'accès aux mesures du pré-PARE

Obligations du chef d'entreprise pendant la réalisation de ces mesures

Sanction du chef d'entreprise en cas d'inobservation des nouvelles dispositions

Mesure de coordination

III. - Le premier alinéa de l'article L. 351-8 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« L'accord peut avoir aussi pour objet les mesures d'évaluation des compétences professionnelles et d'accompagnement en vue du reclassement mises en oeuvre pendant la durée du délai-congé du salarié dans les conditions fixées à l'article L. 321-4-2. »

Article 121

L'article 1^{er} de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ces mesures peuvent également bénéficier aux salariés licenciés pour motif économique pendant leur délai-congé. » ;

2° La première phrase du IV est complétée par les mots : « ainsi qu'au profit des salariés licenciés pour motif économique pendant leur délai-congé ».

Article 122

Après le deuxième alinéa de l'article L. 621-8 du code de commerce, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'administrateur informe par courrier recommandé avec accusé de réception le maire de la commune et le président de l'établissement public de coopération intercommunale, s'il existe, du fait qu'une procédure de redressement judiciaire vient d'être ouverte vis-à-vis d'une société ayant son siège sur le territoire de la commune. »

Article 123

Sont applicables aux procédures de licenciement en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente loi les dispositions des articles 93 à 96, 100, 103, 104, 108, 111 à 115 et 117 à 121.

Les dispositions des articles 97 à 99, 101, 105 à 107, 109, 110, 116 et 122 de la présente loi ne leur sont pas applicables. Toutefois, elles s'appliquent, le cas échéant, aux procédures reprises à la suite d'une annulation judiciaire.

Section 4

Lutte contre la précarité des emplois

Article 124

I. - Dans le premier alinéa de l'article L. 122-1 du code du travail, après le mot : « déterminée », sont insérés les mots : « , quel que soit son motif, ».

Possibilité pour les gestionnaires de l'Unedic de prévoir un financement par l'Unedic de ces mesures

Article 121

Financement par l'UNEDIC

Mesure de coordination s'agissant de la possibilité pour l'Unedic de financer ces nouvelles mesures

Article 122

Information des maires sur l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire

Nécessité d'informer le maire en cas de procédure de redressement judiciaire ouverte vis-à-vis d'une société ayant son siège dans la commune

Article 123

Application des nouvelles dispositions aux procédures de licenciement en cours

Distinction entre les articles applicables immédiatement et ceux qui ne doivent pas s'appliquer aux procédures en cours au moment de l'entrée en vigueur de la loi

Section 4

Lutte contre la précarité des emplois

Article 124

Impossibilité de recourir à des contrats de travail précaire pour une activité normale et permanente de l'entreprise

II. - Dans le premier alinéa de l'article L. 124-2 du même code, après le mot : « temporaire », sont insérés les mots : « , quel que soit son motif, ».

Article 125

Le deuxième alinéa de l'article L. 122-3-4 et le deuxième alinéa de l'article L. 124-4-4 du code du travail sont ainsi rédigés :

« Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé. »

Article 126

I. - Le premier alinéa de l'article L. 122-3-11 du code du travail est complété par les mots : « si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est au moins égale à quatorze jours et avant l'expiration d'une période égale à la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours ».

II. - Le troisième alinéa de l'article L. 124-7 du même code est complété par les mots : « si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est au moins égale à quatorze jours et avant l'expiration d'une période égale à la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours ».

III. - Le premier alinéa de l'article L. 122-3-11 et le troisième alinéa de l'article L. 124-7 du même code sont complétés par une phrase ainsi rédigée :

« Pour l'appréciation du délai devant séparer les deux contrats, il est fait référence aux jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concernés. »

Article 127

I. - A l'article L. 152-1-4 du code du travail, les mots : « L. 122-3-11 et L. 122-3-17 » sont remplacés par les mots : « , des premier et dernier alinéas de l'article L. 122-3-1, du deuxième alinéa de l'article L. 122-3-3 et des articles L. 122-3-11 et L. 122-3-17 ».

II. - L'article L. 152-2 du même code est ainsi modifié :

1° Le b du 2° est ainsi rédigé :

« b) Recours à un salarié temporaire sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail temporaire, dans le délai prévu à l'article L. 124-3, un contrat écrit de mise à disposition ou ayant omis de communiquer, dans le contrat de mise à disposition, l'ensemble des éléments de rémunération conformément aux dispositions du 6° de l'article L. 124-3. » ;

2° Le 1° est complété par un f ainsi rédigé :

Renforcement de la règle de base selon laquelle les contrats précaires ne doivent pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement à des emplois liés à des activités normales et permanentes de l'entreprise

Article 125

Harmonisation du taux des primes de précarité au bénéfice des salariés sous contrat à durée indéterminée et des inétrimaires

Indemnité de précarité portée à 10 % de la rémunération brute due au salarié, qu'il soit détenteur d'un contrat à durée déterminée ou salarié intérimaire

Article 126

Calcul de la période devant séparer deux contrats à durée déterminée

Nécessité de respecter une période minimale entre deux contrats précaires au moins égale à quatorze jours si la durée du premier contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours

Article 127

Sanctions envers les employeurs ne respectant pas certaines règles relatives à l'utilisation du travail précaire

Renforcement des sanctions à l'encontre des employeurs ne respectant pas la législation sur le travail précaire

« f) Méconnu en connaissance de cause les dispositions du premier alinéa de l'article L. 124-4-2 ; ».

Article 128

L'article L. 432-4-1 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, il peut décider de saisir l'inspecteur du travail afin que celui-ci effectue les constatations qu'il estime utiles.

« Sans préjudice des compétences qu'il détient en vertu des articles L. 611-1 et L. 611-10, l'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations. L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail dans laquelle il précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en oeuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

« A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions conférées au comité d'entreprise pour l'application de l'alinéa précédent. »

Article 129

I. - L'article L. 122-3-8 du code du travail est ainsi modifié :

1° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines. » ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : « à l'alinéa précédent » sont remplacés par les mots : « à l'alinéa premier » ;

3° Au dernier alinéa, les mots : « de ces dispositions » sont remplacés par les mots : « des dispositions prévues aux premier et deuxième alinéas ».

II. - L'article L. 124-5 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables lorsque le contrat est rompu par le salarié qui justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf

Article 128

Lutte contre le recours abusif aux contrats précaires

Possibilité pour le comité d'entreprise de saisir l'inspecteur du travail s'il a connaissance de faits susceptibles de démontrer l'existence d'un recours abusif aux contrats de travail précaires dans l'entreprise

Rôle dévolu à l'inspecteur du travail

Article 129

Rupture d'un contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié en cas d'embauche pour une durée indéterminée

Possibilité pour un salarié sous contrat à durée déterminée de rompre son contrat avant terme s'il justifie d'une embauche pour une durée indéterminée

Calcul de la période de préavis que le salarié en question doit à son employeur

accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis, sans que cette période puisse être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines dans les deux cas. »

III. - Dans le 2° de l'article L. 341-6-1 du même code, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « troisième ».

Article 130

La section 1 du chapitre II du titre II du livre I^{er} du code du travail est complétée par un article L. 122-3-17-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-3-17-1. - L'employeur doit porter à la connaissance des salariés liés par un contrat à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà dans l'entreprise pour les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée. »

Article 131

La section 4 du chapitre IV du titre II du livre I^{er} du code du travail est complétée par un article L. 124-23 ainsi rédigé :

« Art. L. 124-23. - L'entreprise utilisatrice doit porter à la connaissance des salariés liés par un contrat de mise à disposition la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà dans l'entreprise pour les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée. »

Section 5

Accès à l'emploi des travailleurs handicapés

Article 132

I. - Le premier alinéa du II de l'article L. 323-4 du code du travail est complété par les mots : « et des bénéficiaires des contrats d'insertion en alternance prévus aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 ».

II. - L'article L. 323-8 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation instituée par cet article en accueillant en stage des personnes handicapées au titre de la formation professionnelle visée à l'article L. 961-3 ou des personnes handicapées bénéficiaires d'une rémunération au titre du deuxième alinéa de l'article L. 961-1. Le nombre de ces personnes comptabilisées au titre de

Article 130

Obligation pour l'employeur d'informer le salarié sous contrat à durée déterminée de la liste de postes à pourvoir dans l'entreprise

Information obligatoire des salariés sous contrat à durée déterminée s'agissant des postes à durée indéterminée à pourvoir dans l'entreprise sous réserve que la même information existe au bénéfice des salariés déjà sous contrat à durée indéterminée dans cette entreprise

Article 131

Obligation d'information des postes à pourvoir dans l'entreprise au bénéfice des salariés intérimaires

Même type de dispositif mais au bénéfice des salariés intérimaires

Section 5

Accès à l'emploi des travailleurs handicapés

Article 132

Amélioration de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Possibilité accrue d'accueillir en stage des personnes handicapées dans l'entreprise

Une condition : l'obligation d'emploi de personnes handicapées (fixée à 6 % des effectifs de l'entreprise) ne peut être satisfaite par l'accueil de ces personnes en tant que stagiaires qu'à hauteur de 2 % des effectifs.

l'obligation prévue au premier alinéa de l'article L. 323-1 ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise. »

III. - Les premier à cinquième alinéas de l'article L. 323-8-1 du même code sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi instituée par cet article en faisant application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- « - plan d'insertion et de formation ;
- « - plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- « - plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. »

IV. - Le deuxième alinéa de l'article L. 323-32 du même code est complété par trois phrases ainsi rédigées :

« Les accessoires de salaire résultant de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles sont déterminés en prenant pour assiette la garantie de ressources définie dans les articles L. 243-4 et suivants du code de l'action sociale et des familles. La charge liée à cette rémunération est répartie entre l'atelier protégé et l'Etat proportionnellement au montant du salaire direct et du complément de rémunération. La participation de l'Etat est plafonnée dans des conditions fixées par décret. »

V. - L'article L. 323-33 du même code est abrogé.

VI. - Les personnes ou les organismes qui, à la date de publication de la présente loi, sont titulaires de labels délivrés en application de l'article L. 323-33 du code du travail pourront continuer à se prévaloir, pendant six mois à compter de cette date, de ce que leurs produits sont fabriqués par des travailleurs handicapés.

VII. - L'article L. 362-2 du code du travail est abrogé.

VIII. - L'article 175 du code de la famille et de l'aide sociale est abrogé.

CHAPITRE II

Développement de la formation professionnelle

Section 1

Validation des acquis de l'expérience

Plan d'embauche des personnes handicapées en milieu ordinaire

Clarification des conditions de rémunération des personnes handicapées s'agissant des accessoires de salaire

Financement de ces accessoires pris en charge par l'atelier protégé et par l'Etat de façon proportionnelle avec le montant du salaire direct attribué par l'atelier d'une part et le complément de rémunération accordé par l'Etat d'autre part

Maintien temporaire du label dont peuvent se prévaloir les personnes ou les organismes concernés pour commercialiser leurs produits

CHAPITRE II

Développement de la formation professionnelle

Section 1

Validation des acquis de l'expérience

Article 133

L'article L. 900-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions de durée prévues à l'article L. 931-22 et selon les modalités fixées aux articles L. 931-23, L. 931-25 et L. 931-26 ainsi qu'aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 931-24. Les conditions d'application de ces dispositions sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 134

I. - Les articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation sont ainsi rédigés :

« Art. L. 335-5. - 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.

« La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.

« Peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans.

« 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. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

« 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'Etat détermine les conditions d'application des dispositions des troisième et quatrième alinéas, notamment les règles selon lesquelles le jury est constitué. Cette composition concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il détermine

Article 133

Reconnaissance de l'expérience acquise dans la vie active

Article 134

Validation d'acquis en vue de l'acquisition de diplômes ou titres à finalité professionnelle et répertoire national des certifications professionnelles

également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa, 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 cinquième alinéa.

« II. - Le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'Etat ou par des 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.

« Art. L. 335-6. - I. - Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat sont créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés quand elles existent, sans préjudice des dispositions des articles L. 331-1, L. 335-14, L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du présent code et L. 811-2 et L. 813-2 du code rural.

« II. - II est créé un répertoire national des certifications professionnelles. Les diplômes et les titres à finalité professionnelle y sont classés par domaine d'activité et par niveau.

« Les diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, peuvent y être enregistrés, par arrêté du Premier ministre, à la demande des organismes les ayant créés et après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle.

« Ceux qui sont délivrés au nom de l'Etat et créés après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont enregistrés de droit dans ce répertoire.

« La Commission nationale de la certification professionnelle, placée auprès du Premier ministre, établit et actualise le répertoire national des certifications professionnelles. Elle veille au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail.

« Elle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ; en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises, elle leur signale notamment les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'enregistrement des diplômes et titres dans le répertoire national ainsi que la composition et les attributions de la commission. »

Répertoire national des certifications professionnelles

II. - Les titres ou diplômes inscrits sur la liste d'homologation prévue par la réglementation en vigueur à la date de promulgation de la présente loi sont enregistrés de droit dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation pour leur durée restante de validité au titre de ladite réglementation.

Article 135

L'aide aux familles, l'accompagnement social des parents, l'intervention éducative relèvent du secteur des services à domicile et s'appuient en priorité sur les associations. Celles-ci bénéficient d'un soutien dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Article 136

Le titre III du livre IX du code du travail est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

« Chapitre IV

« De la validation des acquis de l'expérience

« Art. L. 934-1. - La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 900-1 est régie par les articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l'éducation, ci-après reproduits : ».

Article 137

Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa de l'article L. 611-4, les mots : « les articles L. 612-2 à L. 612-4 et L. 613-5 » sont remplacés par les mots : « les articles L. 612-2 à L. 612-4 et L. 613-3 à L. 613-5 » ;

2° Dans la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 613-1, les mots : « Ils ne peuvent être délivrés » sont remplacés par les mots : « Sous réserve des dispositions des articles L. 613-3 et L. 613-4, ils ne peuvent être délivrés » ;

3° L'intitulé de la section 2 du chapitre III du titre I^{er} du livre VI est ainsi rédigé : « Validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des diplômes » ;

4° L'article L. 613-3 est ainsi rédigé :

« Art. L. 613-3. - Toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur.

« Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger. » ;

5° L'article L. 613-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 613-4. - La validation prévue à l'article L. 613-3 est prononcée par un jury dont les membres sont

Dispositions transitoires

Article 135

Soutien par la formation professionnelle continue de certains services à domicile

Article 136

Reprise dans le code du travail des dispositions relatives à la validation des acquis de l'expérience

Article 137

Validation d'acquis en vue de l'acquisition de diplômes ou titres de l'enseignement supérieur

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.

« 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.

« 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.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 613-3 et du présent article. » ;

6° Le deuxième alinéa de l'article L. 613-5 est supprimé ;

7° Au premier alinéa de l'article L. 613-6, les mots : « par l'article L. 613-5 » sont remplacés par les mots : « par les articles L. 613-3 à L. 613-5 » ;

8° L'article L. 641-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 641-2. - Les dispositions des deux premiers alinéas du I de l'article L. 335-5 et celles de l'article L. 335-6 sont applicables aux formations technologiques supérieures. »

Article 138

Dans l'article L. 124-21 du code du travail, après les mots : « stages de formation, », sont insérés les mots : « en bilan de compétences ou en action de validation d'acquis de l'expérience, ».

Article 139

Après l'article L. 124-21 du code du travail, il est inséré un article L. 124-21-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 124-21-1. - Sans remettre en cause le principe de l'exclusivité affirmé par l'article L. 124-1, sont également assimilées à des missions au sens du présent chapitre les périodes passées par les salariés temporaires des entreprises de travail temporaire pour des actions en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par voie de convention ou d'accord collectif étendu. »

Article 140

L'article L. 900-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

Article 138

Assimilation des bilans de compétences et des actions de validation des acquis de l'expérience à des « missions » pour les salariés intérimaires

Article 139

Extension de la définition des « missions » des salariés intérimaires à certaines actions prévues par la négociation collective

Article 140

Inscription de la validation des acquis de l'expérience dans le champ des actions de formation professionnelle continue

« Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

Article 141

Après l'article L. 900-4-1 du code du travail, il est inséré un article L. 900-4-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 900-4-2. - La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du travailleur. Les informations demandées au bénéficiaire d'une action de validation des acquis de l'expérience doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation tel qu'il est défini au dernier alinéa de l'article L. 900-2. Les personnes dépositaires d'informations communiquées par le candidat dans le cadre de sa demande de validation sont tenues aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal. Le refus d'un salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. »

Article 142

Le quatrième alinéa (2°) de l'article L. 933-2 du code du travail est complété par les mots : « ou de la validation des acquis de l'expérience ».

Article 143

Dans le dixième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 du code du travail, après le mot : « compétences », sont insérés les mots : « ou de validation des acquis de l'expérience ».

Article 144

I. - Le troisième alinéa (2°) de l'article L. 991-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« 2° Les activités conduites en matière de formation professionnelle continue par les organismes paritaires agréés, par les organismes habilités à percevoir la contribution de financement visée aux articles L. 953-1, L. 953-3 et L. 953-4, par les organismes de formation et leurs sous-traitants, par les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences et par les organismes qui assistent des candidats dans leur demande de validation des acquis de l'expérience ; ».

II. - Le premier alinéa de l'article L. 920-10 du même code est ainsi rédigé :

« Lorsque des dépenses faites par le dispensateur de formation pour l'exécution de conventions de formation ou de

Article 141

Règles de confidentialité applicables aux actions de validation des acquis de l'expérience

Article 142

Extension des domaines visés par l'obligation quinquennale de négocier sur la formation professionnelle dans les branches à la validation des acquis de l'expérience

Article 143

Prise en compte des dépenses concourant à la validation des acquis de l'expérience dans l'obligation légale de financement de la formation

Article 144

Contrôle administratif et financier de l'Etat sur les organismes assistant les candidats à une validation des acquis de l'expérience

contrats de sous-traitance de formation ne sont pas admises parce qu'elles ne peuvent, par leur nature ou par défaut de justification, être rattachées à l'exécution de ces conventions ou contrats, ou que le prix des prestations est excessif, le dispensateur est tenu, solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au Trésor public une somme égale au montant de ces dépenses. »

Article 145

Dans le premier alinéa de l'article L. 992-8 du code du travail, après les mots : « à un jury d'examen », sont insérés les mots : « ou de validation des acquis de l'expérience ».

Article 146

Avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du dispositif de validation des acquis de l'expérience, tel que défini par la présente section, un rapport d'évaluation sera adressé par le Gouvernement au Parlement.

Au vu des conclusions de ce rapport, le Gouvernement déposera, le cas échéant, un projet de loi visant à procéder aux adaptations qui lui paraîtraient nécessaires.

Section 2

Financement de l'apprentissage

Article 147

Le deuxième alinéa de l'article L. 115-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

Article 148

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 118-2 du code du travail est ainsi rédigée :

« Le montant de ce concours est au moins égal, dans la limite de la fraction de la taxe réservée à l'apprentissage, au coût par apprenti fixé par la convention de création du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage, tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 118-2-2. »

Article 149

Les deuxième à sixième alinéas de l'article L. 118-2-2 du code du travail sont remplacés par quatre alinéas ainsi

Article 145

Autorisation d'absence pour les salariés appelés à participer à des jurys de validation des acquis de l'expérience

Article 146

Rapport au Parlement et au Conseil économique et social sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience

Section 2

Financement de l'apprentissage

Article 147

Coordination

Article 148

Montant du concours apporté aux centres de formation d'apprentis

Article 149

Transparence et équité des financements des centres de formation des apprentis

rédigés :

« Les sommes reversées aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue au titre des premier et cinquième alinéas du présent article sont affectés au financement des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage pour lesquels la région considérée a passé convention et des centres de formation d'apprentis pour lesquels a été passée convention avec l'Etat en application de l'article L. 116-2. Elles sont destinées en priorité à ceux qui n'atteignent pas un montant minimum de ressources par apprenti, par domaine et par niveau de formation déterminé par arrêté après avis du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue et qui assurent en majorité des formations d'apprentis conduisant au certificat d'aptitude professionnelle, au brevet d'études professionnelles ou à un diplôme ou titre homologué de niveau équivalent, ou qui dispensent des formations à des apprentis sans considération d'origine régionale. La région présente chaque année un rapport précisant l'affectation de ces sommes au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle mentionné à l'article L. 910-1.

« Les conventions visées à l'article L. 116-2 fixent, pour la durée de celles-ci, les coûts de formation pratiqués par chaque centre de formation d'apprentis et par chaque section d'apprentissage. Ces coûts incluent, en les identifiant, les charges d'amortissement des immeubles et des équipements. Les coûts ainsi fixés peuvent être révisés chaque année, contractuellement, par avenant auxdites conventions.

« Les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage ne peuvent être supérieures à un maximum correspondant au produit du nombre d'apprentis inscrits par leurs coûts de formation définis dans la convention prévue à l'article L. 116-2.

« Lorsque les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis sont supérieures au montant maximum défini à l'alinéa précédent, les sommes excédentaires sont reversées au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue. »

Article 150

I. - Après l'article L. 118-2-3 du code du travail, il est inséré un article L. 118-2-4 ainsi rédigé :

« Art. L. 118-2-4. - Après avis du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue, peuvent être habilités à collecter, sur le territoire national, les versements des entreprises pouvant donner lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, les syndicats, groupements professionnels ou associations à compétence nationale :

« 1° Soit ayant conclu une convention-cadre de coopération avec le ministre chargé de l'éducation nationale, le ministre chargé de l'enseignement supérieur, le ministre chargé de l'agriculture ou le ministre chargé de la jeunesse et des sports définissant les conditions de leur participation à

Article 150

Circuits de collecte

l'amélioration des premières formations technologiques et professionnelles, et notamment l'apprentissage, pour les reverser aux établissements autorisés à les recevoir et financer des actions de promotion en faveur de la formation initiale technologique et professionnelle ;

« 2° Soit agréés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre compétent pour le secteur d'activité considéré, pour les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.

« Sont habilités à collecter des versements, donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, auprès des entreprises ayant leur siège social ou un établissement dans la région et à les reverser aux établissements autorisés à la recevoir :

« 1° Les chambres consulaires régionales ainsi que leurs groupements régionaux ;

« 2° Les syndicats, groupements professionnels ou associations, à vocation régionale, agréés par arrêté du préfet de région.

« Un organisme collecteur ne peut être habilité ou agréé que s'il s'engage à inscrire de façon distincte dans ses comptes les opérations relatives à la fraction de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 118-3.

« Un collecteur qui a fait l'objet d'une habilitation ou d'un agrément délivré au niveau national, en vertu du présent article, ne peut être habilité ou agréé au niveau régional.

« Les conditions d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat. »

II. - L'article L. 119-1-1 du même code est ainsi modifié :

1° A la première phrase du premier alinéa, après les mots : « en ce qui concerne », sont insérés les mots : « les procédures de collecte et » ;

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

« Il est interdit de recourir à un tiers pour collecter ou répartir des versements exonérateurs de la taxe d'apprentissage. Toutefois, la collecte peut être déléguée dans le cadre d'une convention conclue après avis du service chargé du contrôle de la formation professionnelle. La liste des conventions est transmise chaque année au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle concerné. » ;

3° Au deuxième alinéa, les mots : « à l'alinéa ci-dessus » sont remplacés par les mots : « au premier alinéa » ;

4° Au dernier alinéa, après le mot : « indûment », il est inséré le mot : « collectées ».

Article 151

Le deuxième alinéa de l'article 12-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi rédigé :

« Le président du Centre national de la fonction publique territoriale peut donner, sous sa surveillance et sa

Article 151

**Délégation de signature du président du centre national
de la fonction publique territoriale**

responsabilité, par arrêté, délégation de signature au directeur général, aux directeurs généraux adjoints du Centre national de la fonction publique territoriale, aux directeurs des écoles ainsi qu'aux délégués régionaux et interdépartementaux mentionnés à l'article 14 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et, en l'absence ou en cas d'empêchement de ces derniers, aux directeurs de délégation. »

Section 3

L'offre de formation professionnelle continue

Article 152

I. - L'article L. 910-I du code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« La politique de formation professionnelle et de promotion sociale de l'Etat fait l'objet d'une coordination entre les départements ministériels, et d'une concertation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants, d'une part, et avec les conseils régionaux, d'autre part. » ;

2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« A cet effet, il est créé auprès du Premier ministre un comité interministériel, dont le ministre de l'éducation nationale est le vice-président, et un groupe permanent de hauts fonctionnaires, dont le président est désigné par le Premier ministre. Ces organismes s'appuient, pour l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique de formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi de l'Etat, sur les avis d'un Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi réunissant notamment des représentants des pouvoirs publics et des organisations professionnelles et syndicats intéressés. » ;

3° Le troisième alinéa est ainsi rédigé :

« Sont institués des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle et des comités départementaux de l'emploi. » ;

4° Les mots : « comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi » sont remplacés par les mots : « comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle » ;

5° Les mots : « comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi » sont remplacés par les mots : « comités départementaux de l'emploi » ;

6° Après le quatrième alinéa, sont insérés neuf alinéas ainsi rédigés :

« Le comité de coordination régional a pour mission

Section 3

L'offre de formation professionnelle continue

Article 152

Comités de coordination régionaux et comités départementaux de l'emploi et de la formation professionnelle

de favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Il est notamment chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques.

« Il est composé de représentants :

« - de l'Etat dans la région ;

« - des assemblées régionales ;

« - des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ainsi que des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers.

« Il se dote des commissions nécessaires à son fonctionnement, notamment en matière d'information, d'orientation, de validation des acquis de l'expérience, de formation des demandeurs d'emploi et de formation en alternance, ainsi que d'un secrétariat permanent.

« Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle est présidé conjointement par le préfet de région et le président du conseil régional.

« Les conditions d'organisation et de fonctionnement du comité sont établies par le préfet de région et le président du conseil régional qui fixent conjointement l'ordre du jour de ses réunions.

« Le comité de coordination régional est informé chaque année, par les services compétents de l'Etat, du montant des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution au financement des formations professionnelles en alternance, auprès des entreprises de la région, ainsi que de leurs affectations. Les organismes habilités à collecter dans la région des versements donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage en application de l'article L. 118-2-4 présentent chaque année au comité un rapport sur l'affectation des sommes ainsi collectées. » ;

7° Dans l'avant-dernier alinéa, les mots : « à l'alinéa précédent » sont remplacés par les mots : « au troisième alinéa ».

II. - Dans toutes les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, les mots : « comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi » sont remplacés par les mots : « comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle » et les mots : « comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi » sont remplacés par les mots : « comités départementaux de l'emploi ».

III. - L'article L. 910-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 910-2. - Le comité interministériel de la formation professionnelle et de l'emploi détermine, en fonction des exigences du développement culturel, économique et social, les orientations prioritaires de la politique de l'Etat, en vue de :

« - provoquer des actions de formation professionnelle ;

« - soutenir par un concours financier ou technique les diverses initiatives prises en ces matières.

« Ces différentes actions et initiatives peuvent aussi bien porter sur la formation proprement dite, sur l'innovation, l'ingénierie pédagogique et les techniques de communication, l'accès à l'information que sur la formation des formateurs certification. »

Article 153

Après le quatrième alinéa de l'article L. 910-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans la collectivité locale de Saint-Pierre-et-Miquelon, le comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle exerce l'ensemble des attributions dévolues au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle et au comité départemental de l'emploi et de la formation professionnelle. »

Article 154

L'article L. 910-3 du code du travail est abrogé.

Article 155

I. - Après le deuxième alinéa de l'article L. 920-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les modalités de formation, en particulier lorsqu'il s'agit de formations réalisées en tout ou en partie à distance ; ».

II. - Dans le quatrième alinéa (3°) de l'article L. 920-13 du même code, après le mot : « notamment », sont insérés les mots : « les modalités de formation dans le cas des formations réalisées en tout ou en partie à distance, ».

Article 156

Les quatre premiers alinéas de l'article L. 920-4 du code du travail sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

« 1. Toute personne physique ou morale qui réalise des prestations de formation professionnelle continue au sens de l'article L. 900-2 doit déposer, auprès de l'autorité administrative de l'Etat chargée de la formation professionnelle, une déclaration d'activité, dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle, conclus respectivement en application des articles L. 920-1 et L. 920-13.

« 2. Nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation au sens du présent livre s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale à raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes moeurs et à l'honneur.

« 3. La déclaration d'activité comprend les

Article 153

Adaptation des dispositions relatives à la coordination des instances compétentes en matière d'emploi et de formation professionnelle à Saint-Pierre-et-Miquelon

Article 154

Suppression de la commission nationale des comptes de la formation professionnelle

Article 155

Formation à distance

Article 156

Mise en place d'un nouveau régime de déclaration d'activité pour les organismes de formation

informations administratives d'identification de la personne physique ou morale, ainsi que les éléments descriptifs de son activité. L'autorité administrative de l'Etat chargée de la formation professionnelle procède à l'enregistrement des déclarations au vu des pièces produites. L'enregistrement est annulé par décision de la même autorité administrative lorsqu'il apparaît que les prestations réalisées ne correspondent pas aux actions visées à l'article L. 900-2. Les décisions d'annulation de l'enregistrement sont motivées et notifiées aux intéressés dans les conditions prévues à l'article L. 991-8. La déclaration devient caduque lorsque les bilans pédagogiques et financiers prévus à l'article L. 920-5 ne font apparaître aucune activité de formation au titre de deux années consécutives, ou lorsque, pendant cette même période, ces bilans n'ont pas été adressés à l'autorité administrative de l'Etat chargée de la formation professionnelle. Une déclaration rectificative est souscrite en cas de modification d'un ou des éléments de la déclaration initiale. La cessation d'activité doit également faire l'objet d'une déclaration. Le conseil régional a communication des éléments de la déclaration et de ses éventuelles modifications. Le conseil régional a communication du bilan pédagogique et financier de l'activité, du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos par les organismes dont les actions de formation au sens de l'article L. 900-2 bénéficient de son concours financier.

« 4. Les personnes physiques ou morales mentionnées au 1 doivent justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qu'elles emploient, et de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle.

« 5. Les modalités de ces déclarations ainsi que l'usage que peut en faire son auteur sont réglés par décret en Conseil d'Etat. »

Article 157

Les cinquième, sixième, septième, huitième et dernier alinéas de l'article L. 920-4 du code du travail sont supprimés.

CHAPITRE III

Lutte contre les discriminations dans la location des logements

Article 158

Après le deuxième alinéa de l'article 1er de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison de son origine, son patronyme, son apparence physique, son sexe, sa situation de famille, son état

Article 157

Agrément des organismes de formation

CHAPITRE III

Lutte contre les discriminations dans la location des logements

Article 158

Mesures de lutte contre les discriminations en matière de location de logements

de santé, son handicap, ses moeurs, son orientation sexuelle, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

« En cas de litige relatif à l'application de l'alinéa précédent, la personne s'étant vu refuser la location d'un logement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

Article 159

I. - Le chapitre II du titre IV du livre IV du code de la construction et de l'habitation est ainsi modifié :

1° Le quatrième alinéa de l'article L. 442-8 est supprimé ;

2° Après l'article L. 442-8-3, il est inséré un article L. 442-8-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 442-8-3-1. - En cas de location ou de sous-location meublée, le loyer peut être majoré du prix de location des meubles.

« Le prix de location des meubles est fixé par arrêté du ministre chargé du logement, en tenant compte du prix des meubles et de la durée de leur amortissement et ne peut dépasser le montant du loyer.

« Le prix de location des meubles peut être révisé dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé du logement. »

II. - Dans l'article L. 353-20 du même code, il est inséré, après le quatrième alinéa, un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de sous-location meublée, le loyer peut être majoré du prix de location des meubles. Ce prix est fixé et peut être révisé dans les conditions de l'article L. 442-8-3-1. »

Article 160

Avant le premier alinéa de l'article L. 1331-29 du code de la santé publique, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Si, à l'expiration du délai imparti par le préfet pour le départ des occupants, les locaux ne sont pas libérés, et à défaut pour le propriétaire, l'usufruitier ou l'exploitant d'avoir, en exécution de l'arrêté du préfet, engagé une action aux fins d'expulsion des occupants de l'immeuble, le préfet est recevable à exercer cette action aux frais du propriétaire ou de l'usufruitier. »

Article 161

Il est inséré, au début de l'article 22-1 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 précitée, un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'un cautionnement pour les sommes dont le locataire serait débiteur dans le cadre d'un contrat de location conclu en application du présent titre est exigé par le bailleur,

Article 159

Locations ou sous-locations meublées

Article 160

Pouvoirs du préfet en matière d'expulsion

Article 161

Caution de nationalité étrangère

celui-ci ne peut refuser la caution présentée au motif qu'elle ne possède pas la nationalité française. »

Article 162

Il est inséré, après l'article 22-1 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 précitée, un article 22-2 ainsi rédigé :

« Art. 22-2. - En préalable à l'établissement du contrat de location, le bailleur ne peut demander au candidat à la location de produire les documents suivants :

« - photographie d'identité ;

« - carte d'assuré social ;

« - copie de relevé de compte bancaire ou postal ;

« - attestation de bonne tenue de compte bancaire ou postal. »

Article 163

I. - Dans le premier alinéa de l'article 24-1 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 précitée, après les mots : « Lorsqu'un », sont insérés les mots : « locataire a avec son bailleur un litige locatif ».

II. - Dans le même alinéa, après le mot : « ou », est inséré le mot : « lorsque ».

Article 164

Dans le chapitre II du titre II du livre I^{er} du code du travail, avant l'article L. 122-45, sont insérés une division et un intitulé ainsi rédigés : « Section 7. Discriminations ».

Article 165

I. - La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 442-5 du code de la construction et de l'habitation est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :

« A défaut, le locataire défaillant est redevable à l'organisme d'habitations à loyer modéré d'une pénalité de 7,62 Euros, majorée de 7,62 Euros par mois entier de retard, sauf s'il est établi que des difficultés particulières n'ont pas permis au locataire de répondre. Dans ce cas, l'organisme d'habitations à loyer modéré met en oeuvre les moyens adaptés pour que le locataire puisse s'acquitter de cette obligation. »

II. - Le même article L. 442-5 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent article s'appliquent aux logements conventionnés appartenant aux organismes mentionnés à l'article L. 365-1 et, en application de l'article L. 351-2, à ceux qui sont détenus par les bailleurs mentionnés aux quatrième et cinquième alinéas de l'article 41 ter de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986 tendant à favoriser l'investissement locatif, l'accession à la propriété de logements sociaux et le développement de l'offre foncière. »

Article 162

Documents ne pouvant être demandés par le bailleur

Article 163

Litiges locatifs

Article 164

Création dans le code du travail d'une section spécifique aux discriminations

Article 165

Enquête sur l'occupation sociale du patrimoine des bailleurs aidés

Article 166

Le cinquième alinéa de l'article L. 411-3 du code de la construction et de l'habitation est ainsi rédigé :

« - aux lots acquis en vue de leur revente et situés dans les copropriétés qui font l'objet d'un plan de sauvegarde en application de l'article L. 615-1, tels que précisés aux articles L. 421-1, L. 422-2 et L. 422-3. »

Article 167

Après l'article L. 271-2 du code de la construction et de l'habitation, il est inséré un article L. 271-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 271-3. - Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux ventes par adjudication réalisées en la forme authentique. »

CHAPITRE IV

Lutte contre le harcèlement moral au travail

Article 168

Après l'article L. 120-3 du code du travail, il est inséré un article L. 120-4 ainsi rédigé :

« Art. L. 120-4. - Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. »

Article 169

I. - Après l'article L. 122-48 du code du travail, sont insérés cinq articles L. 122-49 à L. 122-53 ainsi rédigés :

« Art. L. 122-49. - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

« Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

« Art. L. 122-50. - Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-49.

« Art. L. 122-51. - Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article L. 122-49.

Article 166

Rectification d'une erreur matérielle

Article 167

Non application du délai de rétractation aux adjudications

CHAPITRE IV

Lutte contre le harcèlement moral au travail

Article 168

Obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail

Article 169

Définition, sanction et prévention du harcèlement moral au travail

Définition du harcèlement moral

« Art. L. 122-52. - En cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses 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. 122-53. - Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice, dans les conditions prévues par l'article L. 122-52, toutes les actions qui naissent de l'article L. 122-46 et de l'article L. 122-49 en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment. »

II. - Le dernier alinéa de l'article L. 123-1 du même code est supprimé.

III. - L'article L. 123-6 du même code est ainsi modifié :

1° Dans le premier alinéa, les références : « L. 122-46 et L. 123-1, » sont supprimées ;

2° Le dernier alinéa est supprimé.

IV. - Dans l'article L. 152-1-1 du même code, les mots : « de l'article L. 123-1 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 123-1 ».

V. - Dans l'article L. 152-1-2 du même code, les mots : « de l'article L. 123-1 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 123-1 ».

VI. - Dans l'article L. 742-8 du même code, les mots : « de l'article L. 122-46 et du dernier alinéa de l'article L. 123-1 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 122-53 ».

VII. - Le dernier alinéa de l'article L. 771-2 du même code est ainsi rédigé :

« - les articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 122-53. »

VIII. - Dans l'article L. 772-2 du même code, les mots : « de l'article L. 122-46 et du dernier alinéa de l'article L. 123-1, des articles » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46, L. 122-49, L. 122-53, ».

Article 170

Après la section 3 du chapitre II du titre II du livre II du code pénal, il est inséré une section 3 bis intitulée : « Du harcèlement moral », comprenant un article 222-33-2 ainsi rédigé :

« Art. 222-33-2. - Le fait de harceler autrui par des

Aménagement de la charge de la preuve

Action en justice des organisations syndicales

Article 170

Sanction pénale des actes de harcèlement moral

agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 Euros d'amende. »

Article 171

I. - Après l'article L. 122-48 du code du travail, il est inséré un article L. 122-54 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-54. - Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel. le médiateur est choisi en dehors de l'entreprise sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Les fonctions de médiateur sont incompatibles avec celles de conseiller prud'homal en activité.

« Les listes de médiateurs sont dressées par le représentant de l'Etat dans le département après consultation et examen des propositions de candidatures des associations dont l'objet est la défense des victimes de harcèlement moral ou sexuel et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

« Le médiateur convoque les parties qui doivent comparaître en personne dans un délai d'un mois. En cas de défaut de comparution, il en fait le constat écrit qu'il adresse aux parties.

« Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

« En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

« Les dispositions des articles L. 122-14-14 à L. 122-14-18 sont applicables au médiateur. L'obligation de discrétion prévue par l'article L. 122-14-18 est étendue à toute donnée relative à la santé des personnes dont le médiateur a connaissance dans l'exécution de sa mission. »

II. - Dans l'article L. 152-1 du même code, après le mot : « salarié », sont insérés les mots : « ou du médiateur visé à l'article L. 122-54 ».

Article 172

L'article L. 122-34 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il rappelle également les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral. »

Article 171

Procédure de médiation

Article 172

Inscription des dispositions législatives relatives au harcèlement moral dans le règlement intérieur de l'entreprise

Article 173

L'article L. 230-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° Dans la première phrase du premier alinéa du I, après les mots : « protéger la santé », sont insérés les mots : « physique et mentale » ;

2° Le g du II est complété par les mots : « , notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49 ».

Article 174

L'article L. 236-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° Dans la première phrase du premier alinéa, après le mot : « santé », sont insérés les mots : « physique et mentale » ;

2° Le sixième alinéa est complété par les mots : « et de harcèlement moral ».

Article 175

Dans le premier alinéa de l'article L. 241-10-1 du code du travail, après le mot : « santé », sont insérés les mots : « physique et mentale ».

Article 176

Dans la première phrase et la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 422-1-1 du code du travail, après le mot : « personnes », sont ajoutés les mots : « , à leur santé physique et mentale ».

Article 177

I. - Dans l'article L. 742-8 du code du travail, les mots : « de l'article L. 122-46 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46 et L. 122-49 ».

II. - Dans le premier alinéa de l'article L. 771-2 du même code, les mots : « L'article L. 122-46 » sont remplacés par les mots : « Les articles L. 122-46 et L. 122-49 ».

III. - Dans l'article L. 772-2 du même code, les mots : « de l'article L. 122-46 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 122-46 et L. 122-49 ».

IV. - Dans le deuxième alinéa de l'article L. 773-2 du même code, les mots : « et L. 122-46 » sont remplacés par les mots : « , L. 122-46 et L. 122-49 ».

Article 173

Inclusion du harcèlement moral dans l'obligation de protection de la santé des salariés incombant à l'employeur

Article 174

Mission de prévention du CHSCT en matière de harcèlement moral

Article 175

Rôle du médecin du travail en cas de harcèlement moral

Article 176

Extension du droit d'alerte du personnel aux cas de harcèlement moral

Article 177

Extension des dispositions relatives au harcèlement moral à certaines professions

Article 178

Après l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, il est inséré un article 6 quinquies ainsi rédigé :

« Art. 6 quinquies. - Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

« 1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

« 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

« 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

« Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

Article 179

I. - Après le mot : « harcèlement », la fin du premier alinéa de l'article L. 122-46 du code du travail est ainsi rédigée : « de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ».

II. - Après le mot : « harcèlement », la fin du deuxième alinéa de l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rédigée : « de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ; ».

III. - Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

IV. - L'article 222-33 du code pénal est ainsi modifié :

1° Après le mot : « autrui », les mots : « en donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves » sont supprimés ;

2° Après le mot : « sexuelle », les mots : « , par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, » sont supprimés.

Article 178

Harcèlement moral dans la fonction publique

Article 179

Harcèlement sexuel

Article 180

Dans le chapitre II du titre II du livre I^{er} du code du travail, avant l'article L. 122-46, sont insérés une division et un intitulé ainsi rédigés : « Section 8. Harcèlement ».

CHAPITRE V

Election des conseillers prud'hommes

Article 181

I. - L'article L. 513-3 du code du travail est ainsi modifié :

1° La dernière phrase du cinquième alinéa est supprimée ;

2° Dans la première phrase du septième alinéa, après le mot : « assisté », sont insérés les mots : « , au-delà d'un seuil, fixé par décret, d'électeurs inscrits sur la liste électorale de la commune lors des dernières élections générales » ;

3° Après la première phrase du septième alinéa, il est inséré trois phrases ainsi rédigées :

« Les employeurs sont tenus de laisser le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions aux salariés de leur entreprise désignés membres de la commission électorale. Le temps passé hors de l'entreprise par ces salariés est assimilé à une durée de travail effectif dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 514-1. La participation d'un salarié à cette commission ne saurait être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur. » ;

4° La dernière phrase du septième alinéa est supprimée ;

5° Après le septième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« A compter du dépôt de la liste électorale arrêtée par le maire, tout électeur ou un représentant qu'il aura désigné peut saisir le maire de la commune sur la liste de laquelle il est ou devrait être inscrit d'une contestation concernant son inscription ou l'inscription d'un ensemble d'électeurs. Le même droit appartient au mandataire d'une liste de candidats relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée. Les demandes concernant un autre électeur ou un ensemble d'électeurs sont formées sans avoir à justifier d'un mandat du ou des électeurs intéressés, pourvu qu'ils aient été avertis et n'aient pas déclaré s'y opposer. La décision du maire peut être contestée par les auteurs du recours gracieux devant le tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions. » ;

6° Avant le huitième alinéa, sont insérés cinq alinéas ainsi rédigés :

« Postérieurement à la clôture de la liste électorale, toute contestation relative à l'inscription, qu'elle concerne un

Article 180

Création dans le code du travail d'une section spécifique au harcèlement

CHAPITRE V

Election des conseillers prud'hommes

Article 181

Listes aux élections

seul électeur ou un ensemble d'électeurs, est portée devant le tribunal d'instance qui statue en dernier ressort jusqu'au jour du scrutin. Ladite contestation peut être portée, dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat, par :

« - le préfet ;
« - le procureur de la République ;
« - tout électeur ;
« - le mandataire d'une liste, sans avoir à justifier d'un mandat du ou des électeurs intéressés, pourvu qu'ils aient été avertis et n'aient pas déclaré s'y opposer. »

II. - L'article L. 513-4 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « a lieu », sont insérés les mots : « , au scrutin de liste, » ;

2° Le deuxième alinéa est supprimé ;

3° Après le troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le mandataire de la liste notifie à l'employeur le ou les noms des salariés de son entreprise qu'il entend présenter sur sa liste de candidats. La notification ne peut intervenir plus de trois mois avant le début de la période de dépôt de la liste des candidatures à la préfecture. » ;

4° L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est également tenu de laisser aux salariés de son entreprise désignés dans le cadre des élections prud'homales, en tant que mandataires de listes, assesseurs et délégués de listes, le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 514-1. L'exercice des fonctions de mandataire de liste, d'assesseur ou de délégué de liste, par un salarié, ne saurait être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur. »

III. - La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 514-2 du même code est remplacée par trois phrases ainsi rédigées :

« Il en est de même du licenciement des candidats aux fonctions de conseiller prud'homme. Cette disposition est applicable dès que l'employeur a reçu notification de la candidature du salarié ou lorsque le salarié fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature, et pendant une durée de trois mois après la publication des candidatures par le préfet. Le bénéfice de cette protection ne peut être invoqué que par les candidats dont le nom figure sur la liste déposée. »

IV. - A l'article L. 514-5 du même code, les mots : « pendant un délai de trois ans » sont remplacés par les mots : « pendant un délai de cinq ans ».

Article 182

I. - L'article L. 513-7 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 513-7. - Tout membre élu appelé à remplacer

Article 182

Elections complémentaires

un conseiller dont le siège est devenu vacant en cours de mandat ne demeure en fonctions que pendant la durée du mandat qui avait été confié à son prédécesseur. »

II. - L'article L. 513-8 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 513-8. - Il est procédé à des élections complémentaires, selon les modalités prévues à la présente section, en cas d'augmentation de l'effectif d'une section d'un conseil de prud'hommes, dans les six mois de la parution du décret modifiant la composition du conseil.

« Il peut également être procédé à des élections complémentaires, dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat, lorsque les élections générales n'ont pas permis de constituer la section ou de la compléter ou lorsqu'un ou plusieurs conseillers ont refusé de se faire installer ou ont cessé leurs fonctions et qu'il n'a pas été possible de pourvoir aux vacances par application de l'article L. 513-6.

« Les fonctions des membres élus à la suite d'une élection complémentaire prennent fin en même temps que celles des autres membres du conseil de prud'hommes.

« Il n'est pourvu aux vacances qu'à l'occasion du prochain scrutin général s'il a déjà été procédé à une élection complémentaire, sauf dans le cas où il a été procédé à une augmentation des effectifs. La section fonctionne quelle que soit la qualité des membres régulièrement élus ou en exercice, pourvu que leur nombre soit au moins égal à la moitié du nombre total des membres dont elle doit être composée et à condition que la composition paritaire des différentes formations appelées à connaître des affaires soit respectée. »

III. - Au deuxième alinéa de l'article L. 512-13 du même code, les mots : « des deux premiers alinéas de l'article L. 513-4 » sont remplacés par les mots : « du premier alinéa de l'article L. 513-4 et du premier alinéa de l'article L. 513-8 ».

IV. - L'article L. 511-4 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur est tenu de laisser aux salariés de son entreprise, membres du conseil supérieur de la prud'homie, le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif au sens du deuxième alinéa de l'article L. 514-1. L'exercice des fonctions de membre du conseil supérieur de la prud'homie par un salarié ne saurait être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur. »

V. - A la fin du premier alinéa de l'article L. 513-1 du même code, les mots : « et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral » sont remplacés par les mots : « et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques ».

VI. - A la fin du premier alinéa de l'article L. 513-2 du

même code, les mots : « n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral » sont remplacés par les mots : « n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques ».

VII. - A l'article L. 514-14 du même code, les mots : « a été condamné pour des fait prévus aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral » sont remplacés par les mots : « a fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques ».

Article 183

Le dernier alinéa de l'article L. 513-4 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Les délégués syndicaux appelés à exercer ces fonctions sont autorisés à utiliser à cet effet le crédit d'heures dont ils disposent au titre de leur mandat. »

Article 184

Après la troisième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 512-2 du code du travail, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Lorsqu'un département comprend plusieurs conseils de prud'hommes comportant une section agricole, il est possible de réduire le nombre de sections agricoles dans le département en tenant compte du nombre et de la variété des affaires traitées. Cette section est rattachée à l'un de ces conseils par décrets en Conseil d'Etat. »

Article 185

L'avant-dernier alinéa de l'article L. 512-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« Chaque section comprend au moins trois conseillers prud'hommes employeurs et trois conseillers prud'hommes salariés. »

CHAPITRE VI

Dispositions diverses

Article 186

Le premier alinéa de l'article 8 de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle est ainsi rédigé :

« Il est institué, auprès du Premier ministre, un Conseil national des missions locales réunissant les représentants des ministres compétents en matière d'insertion professionnelle et sociale des jeunes, des représentants de régions, de départements et de communes et des présidents de

Article 183

Utilisation par les délégués syndicaux de leurs crédits d'heures pour participer aux opérations électorales prud'homales

Article 184

Sections agricoles des conseils de prud'hommes

Article 185

Réduction du nombre minimal de conseillers prud'hommes par section et par collège

CHAPITRE VI

Dispositions diverses

Article 186

Composition du Conseil national des missions locales

missions locales. »

Article 187

L'article L. 122-17 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 122-17. - Lorsqu'un reçu pour solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la résiliation ou de l'expiration de son contrat, il n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent. »

Article 188

L'article L. 231-12 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 231-12. - I. - Lorsqu'il constate sur un chantier du bâtiment et des travaux publics qu'un salarié ne s'est pas retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8, alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant, soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, soit de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante constituant une infraction aux obligations des décrets pris en application de l'article L. 231-2, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le salarié de cette situation, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause.

« II. - Lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme agréé, à la demande de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail constate que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration fixée par le décret pris en application de l'article L. 231-7, il met en demeure l'employeur de remédier à cette situation. La mise en demeure est effectuée selon les modalités prévues aux articles L. 611-14 et L. 620-4.

« Si, à l'issue du délai fixé dans la mise en demeure et après vérification par un organisme agréé, le dépassement persiste, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée.

« III. - Lorsque toutes les mesures ont été prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent ou la situation dangereuse, l'employeur ou son représentant avise l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité. Après vérification, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail autorise la reprise des travaux ou de

Article 187

Solde de tout compte

Clarification de la valeur du reçu du solde de tout compte délivré par le salarié à l'employeur en fin de contrat

Article 188

Pouvoirs de l'inspecteur du travail en cas de situation dangereuse liée à des substances chimiques

Renforcement des compétences de l'inspecteur du travail lorsqu'il existe une cause de danger grave et imminent pour les salariés

Possibilité de soustraire de cette situation les salariés en danger

Mise en demeure établie par l'inspecteur du travail en cas d'exposition des salariés à une substance chimique dangereuse

Procédure d'autorisation de reprise des travaux ou des activités concernés

l'activité concernée.

« En cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, notamment par l'arrêt des travaux, celui-ci saisit le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

« IV. - Les dispositions des paragraphes précédents s'appliquent lorsqu'il est constaté, sur un chantier d'exploitation de bois, qu'un salarié ne s'est pas retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8, alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, constituant une infraction à l'article L. 231-2.

« V. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. »

Article 189

A titre exceptionnel, les personnes titulaires d'un diplôme français d'Etat de docteur en médecine ou d'un certificat ou autre titre mentionné à l'article L. 4131-1 du code de la santé publique, exerçant, à la date de promulgation de la présente loi, dans les services médicaux du travail régis par le titre IV du livre II du code du travail ou dans les services de médecine de prévention des administrations et établissements publics de l'Etat visés à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, ou dans les services de médecine préventive des collectivités et établissements employant des agents régis par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et qui ne possèdent pas les titres ou diplômes mentionnés à l'article R. 241-29 du code du travail, sont autorisées à poursuivre leur exercice en tant que respectivement médecin du travail ou médecin de prévention, à condition de :

1° Suivre un enseignement théorique conforme au programme de l'enseignement dispensé au titre du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ;

2° Satisfaire à des épreuves de contrôle de connaissances au plus tard avant la fin de l'année universitaire 2003-2004.

Les médecins autorisés, dans le cadre du premier alinéa, à exercer en qualité de médecins de médecine préventive ou de médecine professionnelle et préventive, ne peuvent être admis à exercer en qualité de médecin du travail qu'à l'issue d'une durée minimale de trois ans après avoir satisfait aux épreuves de contrôle de connaissances mentionnées au 2°.

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

Article 190

L'article L. 200-6 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le cinquième alinéa est inséré après le premier alinéa ;

Cas de contestation par le chef d'entreprise de la décision de l'inspecteur du travail

Cas des chantiers d'exploitation du bois

Article 189

Dispositif transitoire applicable aux personnes titulaires d'un diplôme français d'Etat de docteur en médecine exerçant en tant que médecin du travail ou de prévention

Article 190

Élargissement des missions de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

2° Le troisième alinéa est ainsi rédigé :

« D'appuyer les démarches d'entreprise en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels, en lien avec la médecine du travail et les autres organismes concernés, d'apporter un appui méthodologique en vue de favoriser une diminution de l'exposition des salariés aux risques, par une approche organisationnelle et de faciliter l'implication de l'ensemble des acteurs concernés dans cette démarche ; ».

Article 191

L'article L. 612-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Dans la première phrase du premier alinéa, après le mot : « santé », sont insérés les mots : « physique et mentale » ;

2° La première phrase du premier alinéa est complétée par les mots : « et participent à la veille sanitaire au bénéfice des travailleurs ». Au début de la seconde phrase du même alinéa, le mot : « Cette » est remplacé par le mot : « Leur » ;

3° A la fin du second alinéa, les mots : « relative à l'hygiène du travail » sont remplacés par les mots : « relative à la santé au travail ».

Article 192

I. - Au premier alinéa de l'alinéa L. 117 bis 3 du code du travail, le nombre : « huit » est remplacé par le nombre : « sept ».

II. - Au quatrième alinéa de l'article L. 115-2 du même code, les mots : « par accord des deux parties » sont remplacés par les mots : « à l'initiative du salarié ».

Article 193

I. - L'intitulé du titre IV du livre II du code du travail est ainsi rédigé : « Services de santé au travail », et dans ledit titre, les mots : « services de médecine du travail » et les mots : « services médicaux du travail » sont remplacés par les mots : « services de santé au travail », et les mots : « service médical du travail » sont remplacés par les mots : « service de santé au travail ».

II. - L'article L. 241-2 du même code est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Afin d'assurer la mise en oeuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de santé au travail font appel, en liaison avec les entreprises concernées, soit aux compétences des caisses régionales d'assurance maladie, de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ou des associations régionales du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, soit à des personnes ou à des organismes dont les compétences dans ces domaines sont reconnues par les

Article 191

Rôle des médecins-inspecteurs du travail

Article 192

Limitation des horaires journaliers de travail des apprentis

Article 193

Services de santé au travail

Approche pluridisciplinaire de la santé au travail

caisses régionales d'assurance maladie ou par ces associations régionales.

« L'appel aux compétences visé au précédent alinéa s'effectue dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes ou organismes associés et déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 194

Après l'article L. 241-6 du code du travail, il est inséré un article L. 241-6-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 241-6-1. - I. - Les personnes titulaires d'un diplôme en médecine, d'un certificat ou d'un autre titre mentionné à l'article L. 4131-1 du code de la santé publique et ayant exercé au moins pendant cinq ans, peuvent, pour une durée de cinq ans à compter de la date de promulgation de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, exercer la médecine du travail ou la médecine de prévention, à condition d'avoir obtenu un titre en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels, à l'issue d'une formation spécifique, d'une durée de deux ans, comprenant une partie théorique et une partie pratique en milieu de travail.

« II. - Au titre de cette formation, chaque médecin peut bénéficier d'une indemnité liée à l'abandon de son activité antérieure, d'une garantie de rémunération pendant la période de formation et d'une prise en charge du coût de celle-ci. Le financement de ces dispositions est assuré par des concours des organismes de sécurité sociale et une participation des services médicaux.

« III. - Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités d'application du présent article. »

Article 195

I. - L'article L. 124-2-3 du code du travail est complété par un 3° ainsi rédigé :

« 3° Pour remplacer un médecin du travail. »

II. - Après l'article L. 241-6 du même code, il est inséré un article L. 241-6-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 241-6-2. - Tout licenciement, envisagé par l'employeur, d'un médecin du travail est obligatoirement soumis soit au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, soit au comité interentreprises ou à la commission de contrôle du service interentreprises, qui donne un avis sur le projet de licenciement.

« Dans les services interentreprises administrés paritairement, le projet de licenciement du médecin du travail est soumis au conseil d'administration.

« Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur régional du travail.

« Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé

Article 194

Dispositif temporaire de conversion à la médecine du travail

Article 195

Remplacement et licenciement d'un médecin du travail

en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

« L'annulation sur recours hiérarchique ou contentieux d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un médecin du travail emporte les conséquences définies à l'article L. 425-3. »

Article 196

I. - L'article L. 117-5-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 117-5-1. - En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'autorité administrative chargée du contrôle de l'application de la législation du travail propose la suspension du contrat d'apprentissage, après avoir, si les circonstances le permettent, procédé à une enquête contradictoire. Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti. L'autorité administrative compétente en informe sans délai l'employeur et le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le chef de service assimilé.

« Dans le délai de quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le chef de service assimilé se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.

« Le refus par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le chef de service assimilé d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture dudit contrat à la date de notification de ce refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

« La décision de refus du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou du chef de service assimilé s'accompagne, le cas échéant, de l'interdiction faite à l'employeur concerné de recruter de nouveaux apprentis ainsi que des jeunes sous contrat d'insertion en alternance, pour une durée qu'elle détermine.

« Le centre de formation d'apprentis où est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée par le centre et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation. »

II. - L'article L. 117-18 du même code est ainsi modifié :

« 1° Après les mots : « En cas d'opposition à l'engagement d'apprentis », sont insérés les mots : « dans le cas prévu à l'article L. 117-5 » ;

« 2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le préfet décide que les contrats en cours ne peuvent être exécutés jusqu'à leur terme, la décision entraîne la rupture des contrats à la date de notification de ce refus aux parties en cause. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser

Article 196

Risques d'atteinte à la santé des salariés apprentis

Protection de l'apprenti en cas de risque d'atteinte à sa santé ou à son intégrité

Possibilité de suspension du contrat d'apprentissage

Rôle du centre de formation d'apprentis

Sommes dues à l'apprenti

aux apprentis les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme. »

Article 197

I. - Au premier alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail, les mots : « aux chapitres F^r et III » sont remplacés par les mots : « au chapitre III ».

II. - Le deuxième et le troisième alinéa de l'article 3 de la loi n° 46-1173 du 23 mai 1946 portant réglementation des conditions d'accès à la profession de coiffeur sont supprimés.

A l'article 3-2 de la même loi, les mots : « - soit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans à temps complet ou d'une durée équivalente à temps partiel au cours des dix dernières années, validée par la commission nationale prévue à l'article 3 » et le mot : « - soit » sont supprimés.

Article 198

Le neuvième alinéa d de l'article L. 951-3 du code du travail est ainsi rédigé :

« d) Les frais de gestion et d'information des organismes paritaires agréés, dans les limites fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. »

Article 199

L'article L. 711-3 du code du travail applicable à Mayotte est ainsi rédigé :

« Art. L. 711-3. - Une délibération du conseil d'administration de l'organisme collecteur mentionné à l'article L. 711-1, agréé par arrêté du représentant du Gouvernement, définit chaque année la répartition des ressources entre :

« 1° Les actions de formation professionnelle en cours d'emploi ;

« 2° Les actions de formation en alternance ;

« 3° Les actions d'insertion et de formation pour les demandeurs d'emploi.

« A défaut d'un tel agrément, cette répartition est fixée par un arrêté du représentant du Gouvernement à Mayotte. »

Article 200

I. - Le III de l'article 33 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail est ainsi rédigé :

« III. - Les dispositions du II de l'article f^r sont applicables aux entreprises et exploitations agricoles. »

II. - Le dernier alinéa du I de l'article L. 713-5 du code rural est ainsi rédigé :

« 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

Article 197

Formation professionnelle et qualification des concierges, des employés d'immeubles et des coiffeurs

Article 198

Frais de gestion des organismes paritaires agréés

Article 199

Répartition des fonds collectés au titre de la formation professionnelle à Mayotte

Article 200

Mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans le secteur agricole

Mise en cohérence du code rural avec la loi sur la réduction négociée du temps de travail de janvier 2000

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. »

III. - A l'article L. 713-19 du même code, après la référence : « à L. 212-15-4 », sont insérés les mots : « ainsi que celles de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II ».

Article 201

Au c du 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, les mots : « l'article L. 932-1 » sont remplacés par les mots : « les articles L. 932-1 et L. 932-2 ».

Article 202

L'accord du 19 février 1999 portant aménagement et réduction du temps de travail à La Poste et l'accord du 2 février 2000 portant aménagement et réduction du temps de travail à France Télécom ainsi que les accords locaux conclus pour leur application sont validés, y compris les dispositions ayant pour effet de modifier des règles statutaires applicables aux personnels concernés. Sont également validées les procédures aux termes desquelles les accords ont été conclus.

Article 203

I. - A l'article 24-1 de la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime, les mots : « à L. 212-4-7 » sont remplacés par les mots : « à L. 212-4-16 ».

II. - L'article 24-2 de la même loi est ainsi rédigé :

« Art. 24-2. - Les dispositions des articles L. 212-1, L. 212-3, des quatre premiers alinéas de l'article L. 212-7-1, de l'article L. 212-8, du I et des premier et troisième alinéas du II de l'article L. 212-9 ainsi que les dispositions de l'article L. 212-10 du code du travail sont applicables aux marins salariés des entreprises d'armement maritime.

« La période d'astreinte mentionnée à l'article L. 212-4 bis du même code est applicable aux marins salariés des entreprises d'armement maritime dans des conditions fixées par décret.

« Le deuxième alinéa du II de l'article L. 212-9 du même code est applicable aux marins salariés des entreprises d'armement maritime dans des conditions fixées par décret. »

III. - Les deuxième à quatrième alinéas de l'article 26 de la même loi sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les dispositions des I, II et des trois premiers alinéas

Article 201

Protection sociale coordination

Article 202

Validation des accords de réduction du temps de travail de la Poste et de France Telecom

Article 203

Mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans le secteur maritime

du III de l'article L. 212-5 du code du travail sont applicables aux marins salariés des entreprises d'armement maritime.

« Les dispositions du V de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail sont applicables aux entreprises d'armement maritime. »

IV. - Les trois derniers alinéas de l'article 114 de la même loi sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

« Les marins de moins de dix-huit ans, ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité, ne peuvent accomplir le service de quart de nuit de 20 heures à 4 heures, ni un travail effectif excédant sept heures par jour, ni une durée de travail par semaine embarquée supérieure à la durée légale hebdomadaire du travail effectif fixée par l'article 24. Ils doivent obligatoirement jouir du repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-six heures consécutives, tant à la mer qu'au port, à date normale.

« A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail maritime, après avis conforme du médecin des gens de mer.

« La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés à bord.

« Les marins de moins de dix-huit ans, ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité dans le service de la machine, ne peuvent être compris dans les bordées de quart.

« La durée minimale du repos quotidien des jeunes mentionnés aux alinéas précédents ne peut être inférieure à douze heures consécutives. Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de quatre heures et demie ; les pauses entre deux périodes de travail effectif ininterrompu de cette durée ne peuvent être inférieures à trente minutes. »

V. - Après le deuxième alinéa de l'article 115 de la même loi, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La durée minimale du repos quotidien des jeunes mentionnés au deuxième alinéa ne peut être inférieure à quatorze heures consécutives s'ils ont moins de seize ans. »

Article 204

Après l'article 25, il est inséré un article 25-1 ainsi rédigé :

« Art. 25-1. - Pour la pêche maritime, et indépendamment des dispositions de l'article 92-1 relatives aux congés payés, la durée du travail peut être fixée en nombre de jours de mer par accord national professionnel ou

Article 204

Durée de travail maximale annuelle en jours des marins des entreprises d'armement maritime

accord de branche étendus. Cette durée du travail est calculée sur une base annuelle, dans la limite de 225 jours par an, y compris les heures de travail effectuées à terre.

« L'accord doit prévoir les modalités de prise en compte des heures de travail effectuées à terre.

« Cette durée peut être calculée sur la moyenne de deux années consécutives pour certaines activités de pêche définies par décret.

« Il pourra être dérogé à cette limite de 225 jours dans le respect d'un plafond de 250 jours, dans des conditions fixées par décret compte tenu des modes d'exploitation des navires de pêche concernés. »

Article 205

L'article 34 de la loi du 13 décembre 1926 précitée est ainsi rédigé :

« Art. 34. - Un accord national professionnel ou des accords de branche étendus fixent, indépendamment de la durée de travail effectif, la ou les périodes de travail retenues pour le calcul du salaire minimum de croissance des marins rémunérés à la part. Ces périodes ne peuvent être supérieures à douze mois consécutifs calculées sur une année civile.

« Un accord national professionnel ou des accords de branche étendus fixent les modalités de lissage, sur tout ou partie de l'année, de la rémunération à la part. »

Article 206

Dans le dernier alinéa de l'article 53 de la loi du 13 décembre 1926 précitée, les mots : « Les règlements prévus à l'article 34 » sont remplacés par les mots : « Des décrets ».

Article 207

Dans l'avant-dernier alinéa de l'article 58 de la loi du 13 décembre 1926 précitée, les mots : « Les règlements prévus à l'article 34 » sont remplacés par les mots : « Des décrets ».

Article 208

Le dernier alinéa de l'article 39 et le premier alinéa de l'article 59 du code disciplinaire et pénal de la marine marchande sont supprimés.

Article 209

L'article 92-1 de la loi du 13 décembre 1926 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, pour ce qui est des marins rémunérés à la part, une convention ou un accord de branche étendu peut, par dérogation, décider d'imputer la charge qui résulte des congés payés sur les frais communs du navire à la pêche. »

Article 205

Salaire minimum de croissance et lissage de la rémunération à la part des marins des entreprises d'armement maritime

Article 206

Rectification

Article 207

Rectification

Article 208

Sanctions applicables dans le secteur maritime

Article 209

Imputation des congés payés sur les frais communs du navire de pêche

Article 210

Les dispositions de l'article L. 981-6 du code du travail relatives au contrat d'adaptation et les dispositions de l'article L. 981-7 du même code relatives au contrat d'orientation sont applicables aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

Article 211

La loi n° 91-411 du 2 mai 1991 relative à l'organisation interprofessionnelle des pêches maritimes et des élevages marins et à l'organisation de la conchyliculture est ainsi modifiée :

1° Au deuxième alinéa a de l'article 3, après les mots : « des chefs de ces entreprises », sont insérés les mots : « ou de leurs conjoints » ;

2° Au deuxième alinéa a de l'article 9, après les mots : « Des exploitants des diverses activités conchylicoles », sont insérés les mots : « ou leurs conjoints » ;

3° Aux deuxième et troisième alinéas de l'article 10, après les mots : « les exploitants des diverses activités conchylicoles », sont insérés les mots : « ou leurs conjoints ».

Article 212

Les personnels recrutés avant le 31 décembre 1999 et gérés par l'Association pour la gérance des écoles de formation maritime et aquacole sous contrats de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée, à l'exception de ceux conclus en vertu des articles L. 322-4-7, L. 322-4-8, L. 322-4-8-1 et L. 322-4-20 du code du travail et occupant, à la date de publication de la présente loi, des postes permanents de formation initiale ou de fonctionnement des établissements publics locaux d'enseignement maritime et aquacole, bénéficient dans les mêmes conditions et dans la limite des emplois budgétaires disponibles à cet effet, des dispositions de l'article 133 de la loi de finances pour 2000 (n° 99-1172 du 30 décembre 1999).

Les agents recrutés par l'Association pour la gérance des écoles de formation maritime et aquacole entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2000 sur contrat de droit privé à durée déterminée ou indéterminée, à l'exception de ceux conclus en vertu des articles du code du travail visés à l'alinéa précédent, et qui occupent, à la date de publication de la présente loi, un poste de même nature que les postes permanents visés à l'alinéa précédent, bénéficient, dès l'origine de ce contrat, d'un contrat de droit public relevant des ministères chargés de la mer ou de l'équipement, selon les vacances disponibles. Si le contrat d'origine est à durée déterminée, le contrat ainsi requalifié est régi par l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Article 210

Applicabilité des contrats d'adaptation et d'orientation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime

Article 211

Conjoints des patrons-pêcheurs et chefs d'exploitation conchylicole

Article 212

Titularisation de personnels de l'enseignement maritime et aquacole

Article 213

Il est inséré, après l'article 26 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, un article 26-1 ainsi rédigé :

« Art. 26-1. - Les personnels de droit privé non marins des établissements publics de recherche à caractère industriel ou commercial ou des groupements dans lesquels les établissements publics de recherche détiennent des participations majoritaires, s'il s'agit de personnels chargés d'assurer la maintenance et le fonctionnement des équipements de recherche, sont soumis aux articles 24, 25, 28, 29 et 30 du code du travail maritime pendant la durée de leurs missions temporaires à bord d'un navire de recherche océanographique ou halieutique.

« Par dérogation aux dispositions des articles 24 et 25 du code du travail maritime, les mesures d'application du présent article sont prises par décrets en Conseil d'Etat. Ces décrets sont pris après consultation des établissements publics et groupements ainsi que des organisations les plus représentatives des personnels mentionnés au premier alinéa. »

Article 214

I. - Après l'article L. 122-9 du code du travail, il est inséré un article L. 122-9-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-9-1. - Le salarié dont le contrat de travail à durée indéterminée est rompu pour cas de force majeure en raison d'un sinistre a droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal à celui qui aurait résulté de l'application des articles L. 122-8 et L. 122-9. »

II. - Après l'article L. 122-3-4 du même code, il est inséré un article L. 122-3-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-3-4-1. - Le salarié dont le contrat de travail à durée déterminée est rompu avant l'échéance en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure a droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal à celui qui aurait résulté de l'application de l'article L. 122-3-8. »

III. - Dans le premier alinéa de l'article L. 143-11-1 du même code, après les mots : « des sommes qui leur sont dues », sont insérés les mots : « et contre le risque de rupture du contrat de travail pour cause de force majeure consécutive à un sinistre ».

IV. - L'article L. 143-11-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'assurance couvre les sommes dues aux salariés en application des articles L. 122-9-1 et L. 122-3-4-1. »

V. - Après l'article L. 143-11-7 du même code, il est inséré un article L. 143-11-7-1 ainsi rédigé :

Article 213

Soumission de certains personnels de recherche au code du travail maritime

Article 214

Indemnisation du licenciement imputable à un sinistre constitutif d'un cas de force majeure

« Art. L. 143-11-7-1. - L'employeur des salariés entrant dans le cadre des prévisions des articles L. 122-9-1 et L. 122-3-4-1 transmet le justificatif des créances prévues aux articles L. 122-9-1 et L. 122-3-4 aux institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4. Celles-ci versent auxdits salariés le montant des indemnités prévues aux articles L. 122-9-1 et L. 122-3-4-1 dans les cinq jours suivant la réception de la demande.

« Lorsque les institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4 refusent pour quelque cause que ce soit de régler la créance résultant de l'application des articles L. 122-9-1 et L. 122-3-4-1, elles font connaître leur refus au salarié. Celui-ci peut saisir du litige le conseil de prud'hommes. »

VI. - L'article L. 143-11-8 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les sommes versées au salarié en application des articles L. 122-9-1 et L. 122-3-4-1 sont le cas échéant prises en compte pour la détermination du ou des montants prévus à l'alinéa précédent. »

Article 215

I. - Le I de l'article L. 129-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les associations intermédiaires sont dispensées de la condition d'activité exclusive mentionnée au premier alinéa. »

II. - Le dernier alinéa du III du même article est ainsi rédigé :

« Ce décret précise les conditions dans lesquelles les associations intermédiaires sont agréées dans ce domaine. »

III. - Le b du 2 de l'article L. 322-4-16-3 du même code est abrogé.

Article 216

Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 2251-3, il est inséré un article L. 2251-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2251-3-1. - Les communes ainsi que leurs groupements peuvent attribuer des subventions de fonctionnement aux structures locales des organisations syndicales représentatives dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Les organisations ainsi subventionnées sont tenues de présenter au conseil municipal un rapport détaillant l'utilisation de la subvention. » ;

2° Après l'article L. 3231-3, il est inséré un article L. 3231-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 3231-3-1. - Les départements peuvent

Article 215

Suppression de l'obligation faite aux associations intermédiaires de pratiquer à titre exclusif des activités de service à domicile

Article 216

Possibilité pour les collectivités territoriales d'accorder des subventions aux structures locales des organisations syndicales représentatives

Possibilité nouvelle donnée aux communes, aux départements et aux régions d'accorder des subventions de fonctionnement aux structures locales des organisations syndicales représentatives

attribuer des subventions de fonctionnement aux structures locales des organisations syndicales représentatives dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Les organisations ainsi subventionnées sont tenues de présenter au conseil général un rapport détaillant l'utilisation de la subvention. » ;

3° Le chapitre III du titre V du livre II de la quatrième partie est complété par une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3

« Aides directes et indirectes

« Art. L. 4253-5. - Les régions peuvent attribuer des subventions de fonctionnement aux structures locales des organisations syndicales représentatives dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Les organisations ainsi subventionnées sont tenues de présenter au conseil général un rapport détaillant l'utilisation de la subvention. »

Article 217

Le code de commerce est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa de l'article L. 225-23 est ainsi rédigé :

« Lorsque le rapport présenté par le conseil d'administration lors de l'assemblée générale en application de l'article L. 225-102 établit que les actions détenues par le personnel de la société ainsi que par le personnel de sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 225-180 représentent plus de 3 % du capital social de la société, un ou plusieurs administrateurs doivent être nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article L. 225-102 dans des conditions fixées par décret. Ces administrateurs doivent être nommés parmi les salariés actionnaires ou, le cas échéant, parmi les salariés membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise détenant des actions de la société. Ces administrateurs ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article L. 225-17. »

2° Le dernier alinéa de l'article L. 225-23 est supprimé.

3° Le premier alinéa de l'article L. 225-71 est ainsi rédigé :

« Lorsque le rapport présenté par le directoire lors de l'assemblée générale en application de l'article L. 225-102 établit que les actions détenues par le personnel de la société ainsi que par le personnel de sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 225-180 représentent plus de 3 % du capital social de la société, un ou plusieurs membres du conseil de surveillance doivent être nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article L. 225-102 dans des conditions fixées par décret. Ces membres doivent être nommés parmi les salariés actionnaires ou, le cas échéant, parmi les salariés membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise détenant des actions de la société. Ces membres ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre

Article 217

Représentation des salariés actionnaires dans les organes dirigeants des sociétés

Présence obligatoire au sein de l'assemblée générale des actionnaires d'un ou plusieurs administrateurs nommés par cette assemblée parmi les salariés actionnaires dans les cas où le personnel de ladite société détient plus de 3 % du capital social de la société

minimal et du nombre maximal de membres du conseil de surveillance prévus à l'article L. 225-69. »

4° Le dernier alinéa de l'article L. 225-71 est supprimé.

Article 218

I. - Dans le second alinéa de l'article L. 443-5 du code du travail, les mots : « du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas, » sont supprimés.

II. - Le même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« La décision fixant la date de souscription est prise par le conseil d'administration ou le directoire, selon le cas, ou par son président s'il a reçu une délégation en ce sens en application du V de l'article L. 225-129 du code de commerce. »

Article 219

La loi n° 96-659 du 26 juillet 1996 de réglementation des télécommunications est complétée par un article 24 ainsi rédigé :

« Art. 24. - Les personnels non marins embarqués temporairement sur des navires câbliers pour assurer la maintenance et la pose des liaisons sous-marines sont soumis aux articles 24, 25, 28, 29 et 30 de la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime pendant la durée de leurs missions temporaires à bord de ces navires.

« Par dérogation aux dispositions des articles 24 et 25 de la même loi, les mesures d'application du présent article sont prises par décret en Conseil d'Etat. Ces décrets sont pris après consultation des organisations les plus représentatives des personnels mentionnés au premier alinéa. »

Article 220

I. - Le chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre V du code de l'action sociale et des familles est ainsi rédigé :

« Chapitre I^{er}

« Aide sociale communale

« Art. L. 511-1. - Les dispositions du présent code ne font pas obstacle à l'application, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, des dispositions du présent chapitre.

« Art. L. 511-2. - Toute personne dénuée de ressources et âgée de plus de seize ans doit recevoir de la commune dans laquelle elle se trouve un abri, l'entretien indispensable, les soins et prescriptions nécessaires en cas de maladie ainsi que des funérailles décentes. L'aide est accordée sans préjudice du droit de réclamer le remboursement des frais à la commune dans laquelle la personne dénuée de ressources a son domicile de secours communal.

« Art. L. 511-3. - L'aide prévue à l'article L. 511-2 peut être notamment octroyée en distribuant à la personne

Article 218

Développement des augmentations de capital réservées aux salariés

Article 219

Application du code du travail maritime aux personnels non marins embarqués sur des navires câbliers

Article 220

Aide sociale communale en Alsace-Moselle

dénuée de ressources des secours en nature ou en espèces, en assurant son placement dans un établissement d'accueil approprié, en lui fournissant du travail adapté à ses capacités ou en lui procurant un accompagnement socio-éducatif.

« A ces fins, la commune peut créer des structures d'insertion ou d'hébergement temporaire.

« Art. L. 511-4. - L'aide prévue à l'article L. 511-2 peut être confiée par le conseil municipal à un établissement public spécialisé. Elle peut être assurée dans le cadre d'une coopération intercommunale.

« Art. L. 511-5. - Le domicile de secours communal est déterminé par application aux communes des départements mentionnés à l'article L. 511-1 des règles prévues au chapitre II du titre II du livre Ier pour la détermination du domicile de secours départemental.

« Art. L. 511-6. - L'aide prévue à l'article L. 511-2 est à la charge de la commune dans laquelle la personne dénuée de ressources a son domicile de secours communal.

« Art. L. 511-7. - En cas de carence de l'intéressé, le maire de la commune peut demander en son lieu et place à l'autorité judiciaire la fixation de la dette alimentaire et le versement de son montant à la commune.

« Art. L. 511-8. - Les dépenses résultant de l'application des dispositions du présent chapitre sont inscrites au budget communal à titre de dépenses obligatoires.

« Art. L. 511-9. - Les décisions individuelles d'attribution ou de refus d'attribution d'une aide, prises en application du présent chapitre, peuvent faire l'objet de recours contentieux dans les conditions prévues au chapitre IV du titre III du livre I^{er}.

« Les contestations relatives à la détermination du domicile de secours communal sont portées, en premier ressort, devant le tribunal administratif de Strasbourg.

« Art. L. 511-10. - Un décret en Conseil d'Etat fixe en tant que de besoin, pour les départements mentionnés à l'article L. 511-1, les mesures d'adaptation des dispositions du présent code rendues nécessaires pour l'application du présent chapitre. »

II. - L'article L. 512-1 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 512-1. - Le versement de l'allocation de revenu minimum d'insertion prévue à l'article L. 262-1 n'est pas subordonné à la condition que l'intéressé fasse valoir ses droits aux prestations prévues aux articles L. 511-2 à L. 511-9. »

III. - Sont abrogées les lois locales du 30 mai 1908 sur le domicile de secours et du 8 novembre 1909 prise pour son exécution.

Article 221

L'ordonnance n° 2001-173 du 22 février 2001 relative à la transposition de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au

Article 221

Ratification de l'ordonnance de transposition d'une directive relative à la sécurité et à la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes

travail, prise en application de la loi n° 2001-1 du 3 janvier 2001 portant habilitation du Gouvernement à transposer, par ordonnances, des directives communautaires et à mettre en oeuvre certaines dispositions du droit communautaire, est ratifiée.

Article 222

I. - Dans l'intitulé du chapitre III du titre III du livre III du code de la sécurité sociale, les mots : « femmes enceintes dispensées de travail » sont remplacés par les mots : « femmes dispensées de travail ».

II. - Le premier alinéa de l'article L. 333-1 du même code est ainsi modifié :

1° Le mot : « enceintes » est supprimé ;

2° Les mots : « en application de l'article L. 122-25-1-2 » sont remplacés par les mots : « en application des articles L. 122-25-1-1 et L. 122-25-1-2 ».

III. - Le chapitre IV du titre III du livre III du même code est abrogé.

Article 223

Dans la deuxième phrase du deuxième alinéa du I de l'article 15 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 précitée, après les mots : « en cas », sont insérés les mots : « d'obtention d'un premier emploi, ».

Article 224

Les dispositions de la section 1 du chapitre III du titre I^{er} du livre II du code du travail sont applicables aux salariés des établissements compris dans le champ d'application de l'article L. 220-1 du même code.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Article 222

Coordination relative à la sécurité des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes

Article 223

Possibilité de mettre fin à un bail en cas de déménagement dû à l'obtention d'un premier emploi

Article 224

Dérogation à la législation relative au travail de nuit

Applicable aux personnels roulants ou navigants du secteur des transports.

LOI N° 2001-1066 DU 16 NOVEMBRE 2001 RELATIVE A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Texte de la loi

Article 1^{er}

I. – L'article L. 122-45 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45. – Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

« En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »

II. – L'article L. 122-35 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, après le mot : « mœurs, », sont insérés les mots : « de leur orientation sexuelle, de leur âge, » ;

Analyse des dispositions

Article 1^{er}

Mesures discriminatoires

Interdiction des mesures discriminatoires

Aménagement de la charge de la preuve

Nullité des actes discriminatoires

Extension des motifs de discrimination

Texte de la loi

2° Au deuxième alinéa, après le mot : « confessions, », sont insérés les mots : « de leur apparence physique, de leur patronyme, ».

III. – L'article 225-1 du code pénal est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa :

a) Après le mot : « famille, », sont insérés les mots : « de leur apparence physique, de leur patronyme, » ;

b) Après le mot : « mœurs, », sont insérés les mots : « de leur orientation sexuelle, de leur âge, » ;

2° Au deuxième alinéa :

a) Après le mot : « famille, », sont insérés les mots : « de l'apparence physique, du patronyme, » ;

b) Après le mot : « mœurs, », sont insérés les mots : « de l'orientation sexuelle, de l'âge, ».

IV. – L'article 225-2 du code pénal est ainsi modifié :

1° Au 5°, après les mots : « offre d'emploi », sont insérés les mots : « , une demande de stage ou une période de formation en entreprise » ;

2° L'article est complété par un 6° ainsi rédigé :

« 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. »

V. – L'article L. 611-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, les mots : « à la règle de l'égalité professionnelle » sont supprimés ;

2° Au deuxième alinéa, après les mots : « au 3° », sont insérés les mots : « et au 6° ».

VI. – Dans le quatrième alinéa de l'article L. 611-6 du code du travail, les mots : « à la règle de l'égalité professionnelle » sont supprimés et, après les mots : « au 3° », sont insérés les mots : « et au 6° ».

VII. – L'article L. 611-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les inspecteurs 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 permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles L. 122-45, L. 123-1 et L. 412-2 du présent code et de l'article 225-2 du code pénal. »

Article 2

I. – Après l'article L. 122-45 du code du travail, il est inséré un article L. 122-45-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45-1. – Les organisations syndicales représentatives au plan national, départemental, pour ce qui concerne les départements d'outre-mer, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas

Analyse des dispositions

Interdiction des mesures discriminatoires dans l'accès aux stages ou à la formation en entreprise

Extension des pouvoirs de l'inspection du travail à la lutte contre les discriminations

Article 2

Action en justice des organisations syndicales et des associations

Texte de la loi

opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

« Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment. »

II. – Il est inséré, après l'article L. 122-45 du même code, un article L. 122-45-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45-2. – 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 la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, 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 à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

« Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 est également applicable. »

III. – Le premier alinéa de l'article L. 422-1-1 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Cette atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. »

Article 3

Après l'article L. 122-45 du code du travail, il est inséré un article L. 122-45-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45-3. – Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

« Ces différences peuvent notamment consister en :

Analyse des dispositions

Protection des salariés contre les mesures de rétorsion à raison d'une action en justice

Droit d'alerte des délégués du personnel

Article 3

Discrimination fondée sur un critère d'âge

Texte de la loi

« – l’interdiction de l’accès à l’emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d’assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;

« – la fixation d’un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d’une période d’emploi raisonnable avant la retraite. »

Article 4

I. – Le quinzième alinéa (10^o) de l’article L. 133-5 du code du travail est ainsi rédigé :

« 10^o L’égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d’accès à l’emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail ; ».

II. – Le neuvième alinéa (8^o) de l’article L. 136-2 du même code est ainsi rédigé :

« 8^o De suivre annuellement l’application dans les conventions collectives du principe à travail égal salaire égal, du principe de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et du principe d’égalité de traitement entre les salariés sans considération d’appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d’en analyser les causes ; la commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d’égalité. »

Article 5

I. – Après le quatrième alinéa de l’article L. 123-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de litige relatif à l’application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l’existence d’une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe ou la situation de famille. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d’instruction qu’il estime utiles. »

II. – L’article L. 123-6 du même code est ainsi modifié :

1^o Après les mots : « organisations syndicales représentatives », sont insérés les mots : « au plan national ou » ;

2^o Après les mots : « en faveur », sont insérés les mots : « d’un candidat à un emploi ou ».

Analyse des dispositions

Article 4

Inclusion de la lutte contre les discriminations dans la négociation collective

Article 5

Discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille

Texte de la loi

Article 6

L'article L. 140-8 du code du travail est ainsi rédigé :
« *Art. L. 140-8.* – En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, les dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 123-1 s'appliquent. »

Article 7

I. – L'intitulé de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre V du code du travail est ainsi rédigé : « *Electorat, éligibilité et établissement des listes électorales et des listes de candidatures* ».

II. – Après le paragraphe 3 de la même section 1, il est inséré un paragraphe 4 ainsi rédigé :

« § 4. – *Etablissement des listes de candidatures*

« *Art. L. 513-3-1.* – La déclaration de candidature résulte du dépôt à la préfecture d'une liste dans les conditions fixées par décret.

« Ne sont pas recevables les listes présentées soit par un parti politique, soit par une organisation prônant des discriminations fondées notamment sur le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'origine, la nationalité, la race, l'appartenance à une ethnie ou les convictions religieuses, et poursuivant ainsi un objectif étranger à l'institution prud'homale. »

III. – L'article L. 513-10 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 513-10.* – Les contestations relatives à l'électorat sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. »

IV. – Il est inséré, dans le même code, un article L. 513-11 ainsi rédigé :

« *Art. L. 513-11.* – Les contestations relatives à l'éligibilité, à la régularité et à la recevabilité des listes de candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles peuvent être portées devant ledit tribunal, avant ou après le scrutin, par tout électeur ou mandataire d'une liste relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée, le préfet ou le procureur de la République, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 8

I. – Il est inséré, dans le code de l'action sociale et des familles, un article L. 315-14-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 315-14-1.* – Dans les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1, le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels

Analyse des dispositions

Article 6

Discrimination en matière de rémunération

Article 7

Etablissement des listes de candidatures et contentieux des élections des conseillers prud'hommes

Article 8

Protection des salariés témoignant de faits de maltraitance

Texte de la loi

agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire.

« En cas de licenciement, le juge peut prononcer la réintégration du salarié concerné si celui-ci le demande. »

II. – Il est inséré, dans le même code, un article L. 443-11 ainsi rédigé :

« *Art. L. 443-11.* – Les dispositions de l'article L. 315-14-1 sont applicables aux salariés d'une personne ou d'un couple accueillant. »

Article 9

Un service d'accueil téléphonique gratuit est créé par l'Etat. Il concourt à la mission de prévention et de lutte contre les discriminations raciales. Ce service a pour objet de recueillir les appels des personnes estimant avoir été victimes ou témoins de discriminations raciales. Il répond aux demandes d'information et de conseil, recueille les cas de discriminations signalés ainsi que les coordonnées des personnes morales désignées comme ayant pu commettre un acte discriminatoire.

Le secret professionnel est applicable aux agents du service d'accueil téléphonique et à toutes les personnes qui, au niveau local, sont chargées de traiter les signalements transmis par ce service dans les conditions prévues aux articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Dans chaque département est mis en place, en liaison avec l'autorité judiciaire et les organismes et services ayant pour mission ou pour objet de concourir à la lutte contre les discriminations, un dispositif permettant d'assurer le traitement et le suivi des cas signalés et d'apporter un soutien aux victimes, selon des modalités garantissant la confidentialité des informations.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de transmission des informations entre les échelons national et départemental ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement du dispositif départemental.

L'affichage des coordonnées du service d'accueil téléphonique est obligatoire dans tous les établissements mentionnés à l'article L. 200-1 du code du travail ainsi que dans les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif, les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.

Analyse des dispositions

Article 9

Service d'accueil téléphonique gratuit concourant à la prévention et à la lutte contre les discriminations

Article 10

I. – Le premier alinéa de l'article L. 767-2 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :

« Le fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations met en œuvre des actions visant à l'intégration des populations immigrées ou issues de l'immigration résidant en France ainsi qu'à la lutte contre les discriminations dont elles pourraient être victimes. »

II. – Dans le deuxième alinéa du même article, les mots : « le fonds d'action sociale » sont remplacés par les mots : « le fonds d'action et de soutien ».

Article 11

I. – Le deuxième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

II. – Après le troisième alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires, lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi. »

III. – Il est inséré, après le dernier alinéa du même article, quatre alinéas ainsi rédigés :

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

« 1° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter les principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;

« 2° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. »

Article 10

Extension des missions du fonds d'action sociale

Article 11

Discriminations dans la fonction publique

* * *

3531 - Rapport d'information de M. Gérard Terrier sur la loi de modernisation sociale. Titre II : Travail, emploi et formation professionnelle (commission des affaires culturelles)