



N° 3976

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 19 juillet 2016.

PROJET DE LOI

ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE
EN NOUVELLE LECTURE,

*relatif au travail, à la modernisation du dialogue social
et à la sécurisation des parcours professionnels,*

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

À

M. LE PRÉSIDENT

DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

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

Le Sénat n'a pas adopté, en nouvelle lecture, le projet de loi considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, en nouvelle lecture, dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Assemblée nationale : 1^{re} lecture : **3600, 3675, 3626** et T.A. **728**.

Commission mixte paritaire : **3889**.

Nlle lecture : **3886, 3909** et T.A. **786**.

Sénat : 1^{re} lecture : **610, 661, 662** et T.A. **161** (2015-2016).

726. Commission mixte paritaire : **727** (2015-2016).

Nlle lecture : **771, 790, 791** et T.A. **179** (2015-2016).

TITRE I^{ER}

REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

CHAPITRE I^{ER}

Vers une refondation du code du travail

Article 1^{er}

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

Cette refondation attribue une place centrale à la négociation collective, en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action, dans le respect du domaine de la loi fixé par l'article 34 de la Constitution. Les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord collectif doivent, sauf à des fins de simplification, reprendre des règles de droit positif.

La commission associe à ses travaux les organisations professionnelles d'employeurs aux niveaux interprofessionnel et multi-professionnel et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à travers des auditions et en s'appuyant sur les travaux du Haut Conseil du dialogue social. Le Haut Conseil du dialogue social organise en son sein une réflexion collective sur la refondation du code du travail. Il fait état des points d'accords et de désaccords entre les partenaires sociaux sur les évolutions envisagées du code du travail. Pour mener à bien cette mission, il bénéficie du concours des administrations de l'État en matière d'expertise juridique et d'éclairage sur les pratiques dans les autres pays européens.

La commission peut entendre toute autre institution, association ou organisation de la société civile.

Le ministre chargé des outre-mer veille à la consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives dans les territoires d'outre-mer.

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

Article 1^{er} bis A

Après l'article L. 1321-2 du code du travail, il est inséré un article L. 1321-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1321-2-1.* – Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. »

CHAPITRE I^{ER} BIS

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

Article 1^{er} bis

L'article L. 1154-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « établit des faits qui permettent de présumer » sont remplacés par les mots : « présente des éléments de fait laissant supposer » ;

2° et 3° (*Supprimés*)

Article 1^{er} sexies

L'article 6 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi modifié :

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

« Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » ;

2° Au début du deuxième alinéa, le mot : « Toutefois, » est supprimé ;

3° À la fin du 1°, la référence : « au premier alinéa » est remplacée par les références : « aux deux premiers alinéas ».

CHAPITRE II

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

Article 2 A

(Suppression conforme)

Article 2

I. – *(Supprimé)*

II. – *(Non modifié)*

III. – Le titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« TITRE II

« DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES

« CHAPITRE I^{ER}

« Durée et aménagement du travail

« Section 1

« Travail effectif, astreintes et équivalences

« Sous-section 1

« Travail effectif

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3121-1.* – La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

« *Art. L. 3121-2.* – Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l’article L. 3121-1 sont réunis.

« *Art. L. 3121-3.* – Le temps nécessaire aux opérations d’habillage et de déshabillage, lorsque le port d’une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l’habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l’entreprise ou sur le lieu de travail, fait l’objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

« *Art. L. 3121-4.* – Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d’exécution du contrat de travail n’est pas un temps de travail effectif.

« Toutefois, s’il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l’objet d’une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l’horaire de travail n’entraîne aucune perte de salaire.

« *Art. L. 3121-4-1.* – Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d’un handicap, il peut faire l’objet d’une contrepartie sous forme de repos.

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3121-5.* – Une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l’article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif.

« *Art. L. 3121-6.* – Une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit soit d’accorder des contreparties aux temps d’habillage et de déshabillage mentionnés à l’article L. 3121-3, soit d’assimiler ces temps à du temps de travail effectif.

« Une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l’article L. 3121-4 dépasse le temps normal de trajet.

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3121-7.* – À défaut d’accords prévus aux articles L. 3121-5 et L. 3121-6 :

« 1° Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;

« 2° Le contrat de travail prévoit soit d’accorder des contreparties aux temps d’habillage et de déshabillage mentionnés à l’article L. 3121-3, soit d’assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;

« 3° Les contreparties prévues au second alinéa de l’article L. 3121-6 sont déterminées par l’employeur après consultation du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s’ils existent.

« *Sous-section 2*

« *Astreintes*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3121-8.* – Une période d’astreinte s’entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l’employeur, doit être en mesure d’intervenir pour accomplir un travail au service de l’entreprise.

« La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

« La période d’astreinte fait l’objet d’une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

« Les salariés concernés par des périodes d’astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

« *Art. L. 3121-9.* – Exception faite de la durée d’intervention, la période d’astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l’article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3121-10.* – Une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d’organisation des astreintes, les modalités d’information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3121-11.* – À défaut d’accord prévu à l’article L. 3121-10 :

« 1° Le mode d’organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l’employeur, après avis du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s’ils existent, et après information de l’agent de contrôle de l’inspection du travail ;

« 2° Les modalités d’information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d’État et la programmation individuelle des périodes d’astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l’avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu’ils en soient avertis au moins un jour franc à l’avance.

« *Sous-section 3*

« *Équivalences*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

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

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3121-13.* – Une convention ou un accord de branche étendu peut instituer une durée du travail équivalente à la durée légale pour les professions et emplois mentionnés à l'article L. 3121-12.

« Cette convention ou cet accord détermine la rémunération des périodes d'inaction.

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3121-14.* – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-13, le régime d'équivalence peut être institué par décret en Conseil d'État.

« *Section 2*

« *Durées maximales de travail*

« *Sous-section 1*

« *Temps de pause*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3121-15.* – Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3121-16.* – Une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.

« *Sous-section 2*

« *Durée quotidienne maximale*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3121-17.* – La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :

« 1° En cas de dérogation accordée par l’inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ;

« 2° En cas d’urgence, dans des conditions déterminées par décret ;

« 3° Dans les cas prévus à l’article L. 3121-18.

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3121-18.* – Une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d’activité accrue ou pour des motifs liés à l’organisation de l’entreprise, à condition que ce dépassement n’ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

« *Sous-section 3*

« *Durées hebdomadaires maximales*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3121-19.* – Au cours d’une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

« *Art. L. 3121-20.* – En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-19 peut être autorisé par l'autorité administrative, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

« *Art. L. 3121-21.* – La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-22 à L. 3121-24.

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3121-22.* – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante-six heures.

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3121-23.* – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-22, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-21 est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, dans la limite d'une durée totale maximale de quarante-six heures.

« *Art. L. 3121-24.* – À titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, le dépassement de la durée maximale de quarante-six heures prévue aux articles L. 3121-22 et L. 3121-23 peut être autorisé pendant des périodes déterminées, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

« *Art. L. 3121-25.* – Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes

d'autorisation formulées auprès de l'autorité administrative en application des articles L. 3121-23 et L. 3121-24. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

« *Section 3*

« *Durée légale et heures supplémentaires*

« *Sous-section 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3121-26.* – La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

« *Art. L. 3121-27.* – Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

« *Art. L. 3121-28.* – Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

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

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

« Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent mentionné à l'article L. 3121-27 et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

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

« *Sous-section 2*

« *Champ de la négociation collective*

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

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

« 1° A (*Supprimé*)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« *Art. L. 3121-33.* – Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article L. 1244-2 ou, à défaut, une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs. La convention ou l'accord organise également des procédures contradictoires de décompte des temps et périodes de travail.

« *Sous-section 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3121-34.* – Sauf stipulations contraires dans une convention ou un accord mentionné à l'article L. 3121-31, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

« *Art. L. 3121-34-1.* – (*Supprimé*)

« *Art. L. 3121-35.* – À défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-26 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

« *Art. L. 3121-36.* – Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

« L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

« *Art. L. 3121-37.* – À défaut d'accord, la contrepartie obligatoire sous forme de repos mentionnée à l'article L. 3121-29 est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au delà du contingent annuel mentionné au même article L. 3121-29 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

« *Art. L. 3121-38.* – À défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article L. 3121-29 ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour toute heure supplémentaire effectuée au delà de ce contingent.

« *Art. L. 3121-38-1.* – À défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

« *Section 4*

« *Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, horaires individualisés et récupération des heures perdues*

« *Sous-section 1*

« *Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3121-39.* – Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

« Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et neuf semaines en cas de décision unilatérale de l'employeur.

« Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà de 1 607 heures.

« Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence.

« *Art. L. 3121-40.* – Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence

supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai raisonnable de tout changement dans la répartition de leur durée de travail.

« *Art. L. 3121-41.* – La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3121-42.* – En application de l'article L. 3121-39, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :

« 1° La période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ;

« 2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;

« 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

« Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

« L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

« Si la période de référence est supérieure à un an, l'accord prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq heures, au delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire. Les heures supplémentaires résultant de l'application du présent alinéa n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence mentionnée au 1°.

« L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée, dans le respect de l'avant-dernier alinéa.

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3121-43.* – À défaut d'accord mentionné à l'article L. 3121-42, l'employeur peut, dans des conditions fixées par décret, mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

« *Art. L. 3121-44.* – Par dérogation à l'article L. 3121-43, dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.

« *Art. L. 3121-45.* – À défaut de stipulations dans l'accord mentionné à l'article L. 3121-42, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à sept jours.

« *Sous-section 2*

« *Horaires individualisés et récupération des heures perdues*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3121-46.* – L'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre, dans les limites et selon les modalités définies aux articles L. 3121-49 et L. 3121-50, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Dans ce cadre, et par dérogation à l'article L. 3121-28, les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine au delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

« Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, l'inspecteur du travail autorise la mise en place d'horaires individualisés.

« *Art. L. 3121-47.* – Les salariés mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

« Les aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de cette personne.

« *Art. L. 3121-48.* – Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant :

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

« 2° D'inventaire ;

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

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3121-49.* – Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut :

« 1° Prévoir les limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre lorsqu'est mis en place un dispositif d'horaires individualisés en application de l'article L. 3121-46 ;

« 2° Fixer les modalités de récupération des heures perdues dans les cas prévus à l'article L. 3121-48.

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3121-50.* – À défaut d'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-49, les limites et modalités du report d'heures en cas de mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés et de récupération des heures perdues sont déterminées par décret en Conseil d'État.

« *Section 5*

« *Conventions de forfait*

« *Sous-section 1*

« *Ordre public*

« *Paragraphe 1*

« *Dispositions communes*

« *Art. L. 3121-51.* – La durée du travail peut être forfaitisée en heures ou en jours dans les conditions prévues aux sous-sections 2 et 3 de la présente section.

« *Art. L. 3121-52.* – Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel. Le forfait en jours est annuel.

« *Art. L. 3121-53.* – La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

« *Paragraphe 2*

« *Forfaits en heures*

« *Art. L. 3121-54.* – Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

« Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année, dans la limite du nombre d'heures fixé en application du 3° du I de l'article L. 3121-62 :

« 1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

« 2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

« *Art. L. 3121-55.* – La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues aux articles L. 3121-27, L. 3121-32 et L. 3121-35.

« *Paragraphe 3*

« *Forfaits en jours*

« *Art. L. 3121-56.* – Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l’année, dans la limite du nombre de jours fixé en application du 3° du I de l’article L. 3121-62 :

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

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

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

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

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

« *Art. L. 3121-59.* – Lorsqu’un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause conventionnelle ou contractuelle contraire, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l’entreprise, et correspondant à sa qualification.

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

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

« 2° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-19 et L. 3121-21 ;

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

« *Sous-section 2*

« *Champ de la négociation collective*

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

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

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

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

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

« 4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;

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

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

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

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

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

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

« *Sous-section 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3121-63 A. – (Supprimé)*

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

« 1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

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

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

« II. – À défaut de stipulations conventionnelles prévues au 3° du II de l'article L. 3121-62, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-8.

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

« Section 6

« *Dispositions d'application*

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

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

« 2° Les conditions de recours aux astreintes ;

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

« 4° Les périodes de repos ;

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

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

« Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces organisations.

« *Art. L. 3121-66.* – Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions des décrets prévus à l'article L. 3121-65 qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine, aux périodes de repos, aux conditions de recours aux astreintes, ainsi qu'aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.

« En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.

« *Art. L. 3121-67.* – Un décret en Conseil d'État détermine les mesures d'application des articles L. 3121-23 à L. 3121-25.

« *CHAPITRE II*

« *Travail de nuit*

« *Section 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3122-1.* – Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d’assurer la continuité de l’activité économique ou des services d’utilité sociale.

« *Art. L. 3122-2.* – Tout travail effectué au cours d’une période d’au moins neuf heures consécutives comprenant l’intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

« La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s’achève au plus tard à 7 heures.

« *Art. L. 3122-3.* – Par dérogation à l’article L. 3122-2, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d’exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est d’au moins sept heures consécutives comprenant l’intervalle entre minuit et 5 heures.

« *Art. L. 3122-4.* – Par dérogation à l’article L. 3122-2, pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones mentionnées à l’article L. 3132-24, la période de travail de nuit, si elle débute après 22 heures, est d’au moins sept heures consécutives comprenant l’intervalle entre minuit et 7 heures.

« Dans les établissements mentionnés au premier alinéa du présent article, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler entre 21 heures et minuit. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d’une personne de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour refuser de l’embaucher. Le salarié qui refuse de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit ne peut faire l’objet d’une mesure discriminatoire dans le cadre de l’exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

« Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

« Les articles L. 3122-10 à L. 3122-14 sont applicables aux salariés qui travaillent entre 21 heures et minuit, dès lors qu'ils accomplissent durant cette période le nombre minimal d'heures de travail prévu à l'article L. 3122-5.

« Lorsque, au cours d'une même période de référence mentionnée au 2° de l'article L. 3122-5, le salarié a accompli des heures de travail entre 21 heures et le début de la période de nuit en application des deux premiers alinéas du présent article et des heures de travail de nuit en application du même article L. 3122-5, les heures sont cumulées pour l'application de l'avant-dernier alinéa du présent article et dudit article L. 3122-5.

« *Art. L. 3122-5.* – Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

« 1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;

« 2° Soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 3122-2, dans les conditions prévues aux articles L. 3122-16 et L. 3122-23.

« *Art. L. 3122-6.* – La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-17 ou lorsqu'il est fait application des articles L. 3132-16 à L. 3132-19.

« En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail mentionnée au premier alinéa du présent article après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.

« *Art. L. 3122-7.* – La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18.

« *Art. L. 3122-8.* – Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous

forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

« *Art. L. 3122-9.* – Pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-3, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale fixée en application de l'article L. 3121-26, les contreparties mentionnées à l'article L. 3122-8 ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur.

« *Art. L. 3122-10.* – Le médecin du travail est consulté, selon des modalités précisées par décret en Conseil d'État, avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

« *Art. L. 3122-11.* – Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées à l'article L. 4624-1.

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

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

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

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

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

« Le présent article s'applique sans préjudice des articles L. 1226-2 à L. 1226-4-3 et L. 1226-10 à L. 1226-12 applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que des articles L. 4624-3 et L. 4624-4.

« *Section 2*

« *Champ de la négociation collective*

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

« Cette convention ou cet accord collectif prévoit :

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

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

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

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

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

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

« 7° L'organisation des temps de pause.

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

« *Art. L. 3122-17.* – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir le

dépassement de la durée maximale quotidienne de travail prévue à l'article L. 3122-6, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

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

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

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

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

« 2° Des mesures destinées à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés, en particulier des mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ou à la prise en charge d'une personne dépendante ;

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

« *Section 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3122-20.* – À défaut de convention ou d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit et, pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-3, tout travail accompli entre minuit et 7 heures est considéré comme du travail de nuit.

« *Art. L. 3122-21.* – À défaut de convention ou d'accord collectif et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, les travailleurs

peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur sont accordées au titre de l'obligation définie à l'article L. 3122-8 et de l'existence de temps de pause, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

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

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

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

« 3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

« *Art. L. 3122-22.* – À défaut de stipulation conventionnelle définissant la période de travail de nuit, l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une période différente de celle prévue à l'article L. 3122-20, dans le respect de l'article L. 3122-2, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient.

« *Art. L. 3122-23.* – À défaut de stipulation conventionnelle mentionnée à l'article L. 3122-16, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à deux cent soixante-dix heures sur une période de référence de douze mois consécutifs.

« *Art. L. 3122-24.* – À défaut d'accord, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.

« CHAPITRE III

« *Travail à temps partiel et travail intermittent*

« *Section 1*

« *Travail à temps partiel*

« *Sous-section 1*

« *Ordre public*

« *Paragraphe 1*

« *Définition*

« *Art. L. 3123-1.* – Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

« 1° À la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

« 2° À la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

« 3° À la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

« *Paragraphe 2*

« *Passage à temps partiel ou à temps complet*

« *Art. L. 3123-2.* – Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle prévue au 3° de l'article L. 3123-1.

« Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

« Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire sous forme de repos s'appliquent aux heures

accomplies au cours d'une semaine au delà de la durée légale fixée en application de l'article L. 3121-26 ou, en cas d'application d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42, aux heures accomplies au delà des limites fixées par cet accord.

« L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

« *Art. L. 3123-3.* – Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.

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

« *Art. L. 3123-4.* – Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

« *Paragraphe 3*

« *Égalité de traitement avec les salariés à temps plein*

« *Art. L. 3123-5.* – Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

« La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

« Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été

occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

« L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

« *Paragraphe 4*

« *Contrat de travail*

« *Art. L. 3123-6.* – Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

« Il mentionne :

« 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

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

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

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

« L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-22 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au delà de la durée fixée par le contrat.

« *Paragraphe 5*

« *Durée minimale de travail et heures complémentaires*

« *Art. L. 3123-7.* – Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27.

« Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable :

« 1° Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;

« 2° Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 ;

« 3° Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.

« Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa du présent article peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée.

« Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

« *Art. L. 3123-8.* – Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.

« *Art. L. 3123-9.* – Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

« *Art. L. 3123-10.* – Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

« *Paragraphe 6*

« *Répartition de la durée du travail*

« *Art. L. 3123-11.* – Toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance.

« *Art. L. 3123-12.* – Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail

n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

« Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon des modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec l'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de modification des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du 3° de l'article L. 3123-6.

« *Art. L. 3123-13.* – Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou pendant la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

« L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

« *Paragraphe 7*

« *Exercice d'un mandat*

« *Art. L. 3123-14.* – Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

« *Paragraphe 8*

« *Information des représentants du personnel*

« *Art. L. 3123-15.* – Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise mentionnée à l'article L. 2323-15, l'employeur

communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

« Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.

« *Art. L. 3123-16.* – L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 qui sont accordées sur le fondement des deux derniers alinéas du même article L. 3123-7.

« *Sous-section 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Paragraphe 1*

« *Mise en place d'horaires à temps partiel*

« *Art. L. 3123-17.* – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel à l'initiative de l'employeur.

« Cet accord ou cette convention peut également fixer les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés. Dans ce cas, l'accord ou la convention prévoit :

« 1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

« 2° La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;

« 3° Le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée, en particulier en cas de refus.

« *Art. L. 3123-18.* – Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité pour l'employeur de :

« 1° Proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale mentionnée au premier

alinéa de l'article L. 3123-7 ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ;

« 2° Proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps partiel non équivalent.

« *Paragraphe 2*

« *Durée minimale de travail et heures complémentaires*

« *Art. L. 3123-19.* – Une convention ou un accord de branche étendu fixe la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-7. Lorsqu'elle est inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27, il détermine les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27.

« Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

« *Art. L. 3123-20.* – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat du salarié à temps partiel et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42.

« *Art. L. 3123-21.* – Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article L. 3123-20. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

« *Paragraphe 3*

« *Compléments d'heures par avenant*

« *Art. L. 3123-22.* – Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat.

« La convention ou l'accord :

« 1° Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

« 2° Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

« 3° Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

« Les heures complémentaires accomplies au delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

« *Paragraphe 4*

« *Répartition de la durée du travail*

« *Art. L. 3123-23.* – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu ou agréé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles peut définir la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel dans la journée de travail.

« Si cette répartition comporte plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, la convention ou l'accord définit les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés peuvent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

« *Art. L. 3123-24.* – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut déterminer le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié.

« Ce délai ne peut être inférieur à trois jours ouvrés. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

« La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche étendu prévoit les

contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est inférieur à sept jours ouvrés.

« *Art. L. 3123-25.* – L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-20 et L. 3123-24 comporte des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment du droit à un égal accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

« *Sous-section 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Paragraphe 1*

« *Mise en place d'horaires à temps partiel*

« *Art. L. 3123-26.* – À défaut de convention ou d'accord collectif, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

« Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés, après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

« À défaut de convention ou d'accord collectif, le salarié peut demander à bénéficier d'un poste à temps partiel, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

« La demande mentionnée au troisième alinéa ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

« *Paragraphe 2*

« *Durée minimale de travail et heures complémentaires*

« *Art. L. 3123-27.* – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-19, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée

ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42.

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

« *Art. L. 3123-29.* – À défaut de stipulation conventionnelle prévues à l'article L. 3123-21, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

« *Paragraphe 3*

« *Répartition de la durée du travail*

« *Art. L. 3123-30.* – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-23, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

« *Art. L. 3123-31.* – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-24, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié au moins sept jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

« *Sous-section 4*

« *Dispositions d'application*

« *Art. L. 3123-32.* – Des décrets déterminent les modalités d'application de la présente section soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière.

« Si, dans une profession ou dans une branche, la pratique du travail à temps partiel provoque un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs

et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours à cette pratique dans la branche ou la profession concernée.

« *Section 2*

« ***Travail intermittent***

« *Sous-section 1*

« ***Ordre public***

« *Art. L. 3123-33.* – Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit.

« *Art. L. 3123-34.* – Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.

« Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

« Ce contrat est écrit.

« Il mentionne notamment :

« 1° La qualification du salarié ;

« 2° Les éléments de la rémunération ;

« 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

« 4° Les périodes de travail ;

« 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

« *Art. L. 3123-35.* – Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

« *Art. L. 3123-36.* – Le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels mentionnés à l'article L. 3123-38, de modalités spécifiques prévues par la convention ou

l'accord collectif de travail étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

« *Art. L. 3123-37.* – Les entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 peuvent conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13.

« *Sous-section 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3123-38.* – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu définit les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.

« Cette convention ou cet accord détermine, le cas échéant, les droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.

« Il peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et détermine, dans ce cas, les modalités de calcul de cette rémunération.

« Dans les secteurs, dont la liste est déterminée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, cette convention ou cet accord détermine les adaptations nécessaires, notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés. »

IV. – Le livre I^{er} de la troisième partie du même code est ainsi modifié :

1° Le chapitre I^{er} du titre III est ainsi rédigé :

« CHAPITRE I^{ER}

« **Repos quotidien**

« Section 1

« **Ordre public**

« Art. L. 3131-1. – Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.

« Section 2

« **Champ de la négociation collective**

« Art. L. 3131-2. – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

« Section 3

« **Dispositions supplétives**

« Art. L. 3131-3. – À défaut d'accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien dans des conditions définies par décret. » ;

1° bis A (*Supprimé*)

1° bis Le premier alinéa de l'article L. 3132-26 est ainsi modifié :

a) À la fin de la deuxième phrase, le mot : « an » est remplacé par les mots : « année civile » ;

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Elle peut être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification. » ;

2° Le chapitre III du titre III est ainsi rédigé :

« CHAPITRE III

« *Jours fériés*

« *Section 1*

« *Dispositions générales*

« *Sous-section 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3133-1.* – Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

« 1° Le 1^{er} janvier ;

« 2° Le lundi de Pâques ;

« 3° Le 1^{er} mai ;

« 4° Le 8 mai ;

« 5° L'Ascension ;

« 6° Le lundi de Pentecôte ;

« 7° Le 14 juillet ;

« 8° L'Assomption ;

« 9° La Toussaint ;

« 10° Le 11 novembre ;

« 11° Le jour de Noël.

« *Art. L. 3133-1-1 (nouveau).* – (*Supprimé*)

« *Art. L. 3133-2.* – Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

« *Art. L. 3133-3.* – Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

« Ces dispositions s’appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d’au moins trois mois dans l’entreprise.

« Ces dispositions ne s’appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.

« *Sous-section 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3133-3-1.* – Un accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés.

« *Sous-section 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3133-3-2.* – À défaut d’accord, l’employeur fixe les jours fériés chômés.

« *Section 2*

« *Journée du 1^{er} mai*

« *Art. L. 3133-4.* – Le 1^{er} mai est jour férié et chômé.

« *Art. L. 3133-5.* – Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

« Les salariés rémunérés à l’heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l’employeur.

« *Art. L. 3133-6.* – Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l’employeur.

« Section 3

« *Journée de solidarité*

« *Sous-section 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3133-7.* – La journée de solidarité instituée en vue d’assurer le financement des actions en faveur de l’autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :

« 1° D’une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;

« 2° De la contribution prévue au 1° de l’article L. 14-10-4 du code de l’action sociale et des familles pour les employeurs.

« *Art. L. 3133-8.* – Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :

« 1° Pour les salariés mensualisés, dans cette limite de sept heures ;

« 2° Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail conformément à l’article L. 3121-56, dans la limite de la valeur d’une journée de travail.

« Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures prévue au 1° du présent article est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

« *Art. L. 3133-9.* – Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s’imputent ni sur le contingent annuel d’heures supplémentaires ni sur le nombre d’heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

« *Art. L. 3133-10.* – Lorsqu’un salarié qui a déjà accompli, au titre de l’année en cours, une journée de solidarité s’acquitte d’une nouvelle journée de solidarité en raison d’un changement d’employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s’imputent sur le contingent annuel d’heures supplémentaires ou sur le nombre d’heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

« Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

« *Sous-section 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3133-11.* – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

« Cet accord peut prévoir :

« 1° Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;

« 2° Soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42 ;

« 3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

« *Sous-section 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3133-12.* – À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3133-11, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. » ;

3° Le chapitre IV du titre III est complété par un article L. 3134-16 ainsi rédigé :

« *Art. L. 3134-16.* – L'accord mentionné à l'article L. 3133-11 ou la décision de l'employeur mentionnée à l'article L. 3133-12 ne peut désigner ni le premier ou le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité. » ;

4° Le chapitre I^{er} du titre IV est ainsi rédigé :

« CHAPITRE I^{ER}

« **Congés payés**

« *Section 1*

« **Droit au congé**

« *Art. L. 3141-1.* – Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

« *Art. L. 3141-2.* – Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

« *Section 2*

« **Durée du congé**

« *Sous-section 1*

« **Ordre public**

« *Art. L. 3141-3.* – Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

« La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

« *Art. L. 3141-4.* – Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

« *Art. L. 3141-5.* – Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

« 1° Les périodes de congé payé ;

« 2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

« 3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-29, L. 3121-32 et L. 3121-37 ;

« 4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42 ;

« 5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

« 6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

« *Art. L. 3141-6.* – L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

« *Art. L. 3141-7.* – Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

« *Art. L. 3141-8.* – Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

« Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

« Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

« *Art. L. 3141-9.* – Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

« *Sous-section 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3141-10.* – Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L. 3141-32, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut :

« 1° Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ;

« 2° Majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

« *Sous-section 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3141-11.* – À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-10, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d'État.

« *Section 3*

« *Prise des congés*

« *Sous-section 1*

« *Période de congés et ordre des départs*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3141-12.* – Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.

« *Art. L. 3141-13.* – Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

« *Art. L. 3141-14.* – Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3141-15.* – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe :

« 1° La période de prise des congés ;

« 2° L'ordre des départs pendant cette période ;

« 3° Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3141-16.* – À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :

« 1° Définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :

« *a)* La période de prise des congés ;

« *b)* L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

« – la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

« – la durée de leurs services chez l'employeur ;

« – leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

« 2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

« *Sous-section 2*

« *Règles de fractionnement et de report*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3141-17.* – La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

« *Art. L. 3141-18.* – Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

« *Art. L. 3141-19.* – Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

« Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

« *Art. L. 3141-20.* – Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés prévues à la présente sous-section selon les modalités définies aux paragraphes 2 et 3.

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3141-21.* – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au delà du douzième jour.

« *Art. L. 3141-22.* – Si, en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

« Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

« L'accord précise :

« 1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-24 ;

« 2° Les cas précis et exceptionnels de report ;

« 3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;

« 4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés au sixième alinéa de l'article L. 3121-42, au 3° du I de l'article L. 3121-62 et à l'article L. 3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de

majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

« Le présent article s'applique sans préjudice des reports également prévus aux articles L. 3142-108 et L. 3142-110 à L. 3142-114 relatifs au congé pour création d'entreprise, aux articles L. 3142-26-6 et L. 3142-26-8 relatifs au congé sabbatique et aux articles L. 3151-1 à L. 3151-3 relatifs au compte épargne-temps.

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3141-23.* – À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 :

« 1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année ;

« 2° Le fractionnement des congés au delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

« *a)* Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année ;

« *b)* Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

« Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié.

« *Section 4*

« ***Indemnité de congés***

« *Sous-section 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3141-24.* – I. – Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

« Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

« 1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

« 2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-29, L. 3121-32 et L. 3121-37 ;

« 3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

« Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées au présent I et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

« II. – Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

« Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

« 1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

« 2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

« III. – Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-32.

« *Art. L. 3141-25.* – Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

« La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

« *Art. L. 3141-26.* – Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale.

« L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

« *Art. L. 3141-27.* – Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations contractuelles ni aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

« *Art. L. 3141-28.* – Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L. 3141-24 à L. 3141-27.

« L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

« Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

« *Art. L. 3141-29.* – Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur.

« Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

« *Art. L. 3141-30.* – Les articles L. 3141-28 et L. 3141-29 ne sont pas applicables lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés en application de l'article L. 3141-32.

« *Art. L. 3141-31.* – Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

« Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

« *Section 5*

« *Caisses de congés payés*

« *Art. L. 3141-32.* – Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l'application des dispositions relatives aux

congés payés comporte des modalités particulières, telles que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement.

« Ces décrets fixent la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'État à leur égard.

« *Art. L. 3141-33.* – Les caisses de congés payés peuvent nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application de la législation sur les congés payés par les employeurs intéressés. Ceux-ci fournissent à tout moment aux contrôleurs toutes justifications établissant qu'ils se sont acquittés de leurs obligations.

« Pour l'accomplissement de leur mission, les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux attribués aux agents de contrôle de l'inspection du travail. Tout obstacle à l'accomplissement de cette mission est passible des sanctions prévues à l'article L. 8114-1.

« Les contrôleurs sont agréés. Cet agrément est révocable à tout moment.

« Les contrôleurs ne doivent rien révéler des secrets de fabrication ni des procédés et résultats d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur mission. »

IV bis (nouveau). – Le Gouvernement établit un bilan détaillé, quantitatif et qualitatif, des accords de branche prévoyant une durée minimale de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27 du code du travail.

V. – (*Non modifié*)

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

1° Au premier alinéa et à la première phrase de l'avant-dernier alinéa du 1° *bis* du 1 et à la première phrase du premier alinéa du 9 de l'article 39, les références : « L. 3141-22 à L. 3141-25 » sont remplacées par les références : « L. 3141-24 à L. 3141-27 » ;

2° Au second alinéa du 2 du I de l'article 244 *quater* Q, la référence : « à l'article L. 3123-14-1 » est remplacée par les références : « au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ».

VII et VIII. – (*Non modifiés*)

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

1° Au premier alinéa de l'article L. 133-5, à la première phrase du 3° du IV de l'article L. 241-13 et au premier alinéa et à la première phrase du 2° de l'article L. 243-1-3, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;

2° L'article L. 133-5-1 est ainsi modifié :

a) Au 1°, les références : « L. 121-1, L. 122-3-1, L. 122-16, L. 143-3, L. 212-4-3 et L. 320 » sont remplacées par les références : « L. 1221-1, L. 1221-3, L. 1221-10 à L. 1221-12, L. 1234-19, L. 1242-12, L. 1242-13, L. 3123-6, L. 3123-9 à L. 3123-13, L. 3123-20, L. 3123-24, L. 3123-25, L. 3123-28, L. 3123-31, L. 3243-1, L. 3243-2 et L. 3243-4 » ;

b) Au 3°, la référence : « L. 351-21 » est remplacée par la référence : « L. 5427-1 » ;

3° À la première phrase de l'article L. 241-3-1 et à l'article L. 242-8, la référence : « L. 212-4-2 » est remplacée par la référence : « L. 3123-1 » ;

4° L'article L. 241-18 est ainsi modifié :

a) Au 1° du I, la référence : « à l'article L. 3121-11 » est remplacée par les références : « aux articles L. 3121-27 à L. 3121-38 » ;

b) Au 2° du même I, la référence : « L. 3121-42 » est remplacée par la référence : « L. 3121-54 » ;

c) Au II, la référence : « à l'article L. 3121-44 » est remplacée par la référence : « au 3° du I de l'article L. 3121-62 » ;

d) Au même II, la référence : « L. 3121-45 » est remplacée par la référence : « L. 3121-57 » ;

e) Au 4° du I, la référence : « L. 3122-4 » est remplacée par la référence : « L. 3121-39 » ;

f) Au 3° du même I, la référence : « du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 » est remplacée par la référence : « de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 3123-2 » ;

5° Au deuxième alinéa de l'article L. 242-9, la référence : « au premier alinéa de l'article L. 212-4-3 » est remplacée par la référence : « à l'article L. 3123-6 ».

X. – Le code des transports est ainsi modifié :

1° Au second alinéa de l'article L. 1321-6, les références : « L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacées par les références : « L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;

2° Au dernier alinéa de l'article L. 1321-7, les mots : « dispositions de l'article L. 3122-31 » sont remplacés par les références : « articles L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;

3° À l'article L. 1321-10, la référence : « L. 3121-33 » est remplacée par la référence : « L. 3121-16 » ;

4° L'article L. 1821-8-1 est ainsi modifié :

a) Au 3°, les références : « L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacées par les références : « L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;

b) Au 4°, la référence : « de l'article L. 3122-31 » est remplacée par les références : « des articles L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;

5° Au premier alinéa de l'article L. 3312-1, la référence : « de l'article L. 3122-31 » est remplacée par les références : « des articles L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;

6° À l'article L. 3312-3, la référence : « de l'article L. 3123-16 » est remplacée par les références : « des articles L. 3123-23 et L. 3123-30 » ;

7° À l'article L. 3313-2, les mots : « dispositions des articles L. 3121-42 et L. 3121-43 » sont remplacés par les références : « articles L. 3121-54 et L. 3121-56 » ;

8° L'article L. 4511-1 est ainsi modifié :

a) Les mots : « des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3121-19 du code du travail relatives à la durée maximale hebdomadaire de travail et aux dispositions réglementaires du code des transports relatives à la durée quotidienne de travail effectif et à la durée hebdomadaire moyenne de travail » ;

b) La référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-42 » ;

c) À la fin, les mots : « et au plus égale à l'année » sont supprimés ;

9° À l'article L. 5544-1, les références : « L. 3121-1 à L. 3121-37, L. 3121-39, L. 3121-52 à L. 3121-54, L. 3122-1, L. 3122-4 à L. 3122-47, L. 3131-1, L. 3131-2 » sont remplacées par les références : « L. 3121-1 à L. 3121-38, L. 3121-41, L. 3121-46 à L. 3121-50, L. 3121-61, L. 3121-65 à L. 3121-67, L. 3122-1 à L. 3122-24 et L. 3131-1 à L. 3131-3 » ;

10° Le début de l'article L. 5544-3 est ainsi rédigé : « Les dispositions relatives à la période d'astreinte mentionnée aux articles L. 3121-8 à L. 3121-11, L. 3171-1 et L. 3171-3 du code du travail sont applicables aux marins... (*le reste sans changement*). » ;

11° L'article L. 5544-8 est ainsi modifié :

a) À la première phrase, les références : « des articles L. 3121-22 et L. 3121-24 » sont remplacées par les références : « de l'article L. 3121-27, du 1° du I, du 2° du II et du III de l'article L. 3121-32 ainsi que des articles L. 3121-35 et L. 3121-36 » ;

b) À la seconde phrase, la référence : « L. 3121-39 » est remplacée par les références : « L. 3121-61 et L. 3121-62 » ;

12° À l'article L. 5544-10, la référence : « L. 3123-37 » est remplacée par la référence : « L. 3123-38 » ;

13° À l'article L. 6525-1, les références : « L. 3121-33, L. 3122-29 à L. 3122-45, L. 3131-1 et L. 3131-2 » sont remplacées par les références : « L. 3121-15, L. 3122-1 à L. 3122-24, L. 3131-1 à L. 3131-3 » ;

13° bis (*Supprimé*)

14° L'article L. 6525-3 est ainsi modifié :

a) À la première phrase, la référence : « au premier alinéa de l'article L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « à l'article L. 3121-26 » ;

b) À la seconde phrase, la référence : « à l'article L. 3121-22 » est remplacée par les références : « aux articles L. 3121-32 et L. 3121-35 » ;

15° L'article L. 6525-5 est ainsi modifié :

a) La référence : « L. 3122-28 » est supprimée ;

b) Les références : « L. 3123-1, L. 3123-2, L. 3123-5 à L. 3123-8, L. 3123-10, L. 3123-11, L. 3123-14 à L. 3123-23 » sont remplacées par les références : « L. 3123-1 à L. 3123-3, des premier et troisième alinéas de

l'article L. 3123-5, des articles L. 3123-6 à L. 3123-11, L. 3123-13, L. 3123-17 à L. 3123-21 et L. 3123-23 à L. 3123-31 » ;

c) (Supprimé)

XI. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa de l'article L. 1225-9, la référence : « L. 3122-31 » est remplacée par la référence : « L. 3122-5 » ;

2° Le premier alinéa de l'article L. 1263-3 est ainsi modifié :

a) La référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-17 » ;

b) La référence : « L. 3121-35 » est remplacée par la référence : « L. 3121-19 » ;

3° Au premier alinéa de l'article L. 1271-5, au 4° de l'article L. 1272-4 et au 5° de l'article L. 1273-5, la référence : « L. 3123-14 » est remplacée par la référence : « L. 3123-6 » ;

3° *bis* Au deuxième alinéa des articles L. 5132-6 et L. 5132-7, les mots : « fixée à l'article L. 3123-14 » sont remplacés par les mots : « minimale mentionnée à l'article L. 3123-6 » ;

4° À la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 2323-3, la référence : « L. 3121-11 » est remplacée par les références : « L. 3121-27 à L. 3121-38 » ;

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

a) À la fin du *b*, la référence : « à l'article L. 3121-11 » est remplacée par les références : « aux articles L. 3121-27 à L. 3121-38 » ;

b) À la fin du *d*, la référence : « à l'article L. 3123-14-1 » est remplacée par les références : « au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 » ;

c) Le *e* est ainsi modifié :

– la référence : « à l'article L. 3141-13 » est remplacée par les références : « aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16 » ;

– la référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-42 » ;

6° Au 2° des articles L. 1273-3 et L. 1274-2, à la première phrase du 4° de l'article L. 3253-23, au premier alinéa de l'article L. 5134-60, au 2° de l'article L. 5134-63, à la fin du dernier alinéa de l'article L. 5221-7 et à la fin du 4° de l'article L. 7122-24, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;

7° À l'article L. 3132-28, la référence : « L. 3122-46 » est remplacée par la référence : « L. 3121-65 » ;

8° À la fin du dernier alinéa de l'article L. 3134-1, les références : « et L. 3133-2 à L. 3133-12 » sont remplacées par les références : « , L. 3133-2, L. 3133-3 et L. 3133-4 à L. 3133-12 » ;

9° Au second alinéa de l'article L. 3164-4, la référence : « L. 3121-52 » est remplacée par la référence : « L. 3121-65 » ;

10° Au deuxième alinéa de l'article L. 3171-1, la référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-42 » ;

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

11° *bis (nouveau)* Le chapitre II du titre II du livre IV de la troisième partie est complété par un article L. 3422-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 3422-2.* – Dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage ci-après désignées sont des jours fériés :

« 1° Le 22 mai en Martinique ;

« 2° Le 27 mai en Guadeloupe ;

« 3° Le 10 juin en Guyane ;

« 4° Le 20 décembre à La Réunion ;

« 5° Le 9 octobre à Saint-Barthélemy ;

« 6° Le 28 mars à Saint-Martin. » ;

12° Au premier alinéa du I de l'article L. 5125-1, les références : « L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacées par les références : « L. 3121-15 à L. 3121-38, L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;

13° À la fin du premier alinéa de l'article L. 5134-126 et au premier alinéa de l'article L. 6222-25, la référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-26 » ;

13° *bis* Au premier alinéa de l'article L. 6222-25, la référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-26 » et, à la fin, les mots : « et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime » sont supprimés ;

14° et 14° *bis* (*Supprimés*)

15° Au premier alinéa de l'article L. 6325-10, la référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-17 » et, à la fin, les mots : « et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime » sont supprimés ;

16° Au premier alinéa de l'article L. 6331-35, les références : « L. 3141-30 et L. 3141-31 » sont remplacées par les références : « L. 3141-32 et L. 3141-33 » ;

17° Le premier alinéa de l'article L. 6343-2 est ainsi modifié :

a) La référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-26 » ;

b) La référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-17 » ;

c) Les mots : « ainsi que par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime » sont supprimés ;

18° À la fin de l'article L. 7213-1, la référence : « L. 3141-21 » est remplacée par la référence : « L. 3141-23 » ;

19° Au 3° de l'article L. 7221-2, la référence : « L. 3141-31 » est remplacée par la référence : « L. 3141-33 ».

XII et XIII. – (*Non modifiés*)

XIV. – (*Supprimé*)

XIV bis. – (*Non modifié*)

XV. – (*Supprimé*)

Article 2 bis

(Supprimé)

Article 3

I. – Le chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° La section 1 est ainsi rédigée :

« *Section 1*

« *Congés d’articulation entre la vie professionnelle
et la vie personnelle et familiale*

« *Sous-section 1*

« *Congés pour événements familiaux*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3142-1. – Le salarié a droit, sur justification, à un congé :*

« 1° Pour son mariage ou pour la conclusion d’un pacte civil de solidarité ;

« 2° Pour le mariage d’un enfant ;

« 3° Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l’arrivée d’un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d’absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;

« 4° Pour le décès d’un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d’un frère ou d’une sœur ;

« 5° Pour l’annonce de la survenue d’un handicap chez un enfant.

« *Art. L. 3142-2.* – Les congés mentionnés à l'article L. 3142-1 n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

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

« *Art. L. 3142-3.* – En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3142-4.* – Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié défini à l'article L. 3142-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article L. 3142-1 qui ne peut être inférieure à :

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

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

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

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

« 5° Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

« 6° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3142-5.* – À défaut de convention ou d'accord, le salarié a droit au congé mentionné à l'article L. 3142-4, dont la durée ne peut être inférieure à celle prévue au même article L. 3142-4.

« *Sous-section 2*

« *Congé de solidarité familiale*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3142-6.* – Le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale.

« Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

« *Art. L. 3142-7.* – Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. La durée du congé est fixée par le salarié, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-25 ou, à défaut d'accord, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-26.

« En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

« Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée mentionnée au premier alinéa du présent article, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure choisie par le salarié.

« *Art. L. 3142-8.* – Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

« *Art. L. 3142-9.* – Le salarié bénéficiant des droits prévus aux articles L. 3142-6 à L. 3142-8 ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

« *Art. L. 3142-10.* – À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-8, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« *Art. L. 3142-10-1.* – Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

« *Art. L. 3142-11.* – La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

« Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

« Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

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

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

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

« 1° La durée maximale du congé ;

« 2° Le nombre de renouvellements possibles ;

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

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

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

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

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

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

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

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

« *Sous-section 3*

« *Congé de proche aidant*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

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

« 1° Son conjoint ;

« 2° Son concubin ;

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

« 4° Un ascendant ;

« 5° Un descendant ;

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

« 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« 1° Décès de la personne aidée ;

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

« 3° Diminution importante des ressources du salarié ;

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

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

« *Art. L. 3142-19.* – Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque

période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 3142-18.

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

« *Art. L. 3142-21.* – À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-19, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

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

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

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

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

« 1° La durée maximale du congé ;

« 2° Le nombre de renouvellements possibles ;

« 3° (*Supprimé*)

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

« 5° Les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

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

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

« 2° (*Supprimé*)

« 3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement, la durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé, ainsi que les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel sont fixés par décret.

« *Sous-section 4*

« *Congé sabbatique*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3142-26-1.* – Le salarié a droit à un congé sabbatique pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

« Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté minimale dans l'entreprise, cumulée, le cas échéant, sur plusieurs périodes non consécutives, ainsi que de six années d'activité professionnelle et n'ayant pas bénéficié depuis une durée minimale, dans la même entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée d'au moins six mois. L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

« *Art. L. 3142-26-2.* – L'employeur peut différer le départ en congé dans la limite de six mois à compter de la demande, en fonction de la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé ou en fonction du nombre de jours d'absence prévus au titre du même congé. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, cette limite est portée à neuf mois.

« L'employeur peut également différer ce congé sur le fondement de l'article L. 3142-104 et, pour les entreprises de moins de trois cents salariés, le refuser sur le fondement du 1° de l'article L. 3142-103 selon les modalités prévues aux deux derniers alinéas du même article L. 3142-103.

« *Art. L. 3142-26-3.* – L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de cette date, soit de son refus.

« *Art. L. 3142-26-4.* – À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

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

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3142-26-5.* – Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-26-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :

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

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

« 3° La durée minimale dans l'entreprise durant laquelle le salarié ne doit pas avoir bénéficié des dispositifs mentionnés au second alinéa de l'article L. 3142-26-1 ;

« 4° Les plafonds mentionnés aux articles L. 3142-26-2, L. 3142-104 et L. 3142-105 ;

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

« *Art. L. 3142-26-6.* – Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de report des congés payés dus au salarié qui bénéficie du congé.

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Sous-paragraphe 1*

« *Règles générales de prise du congé*

« *Art. L. 3142-26-7.* – À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-26-5, les dispositions suivantes sont applicables :

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

« 2° Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, et n'ayant pas bénéficié dans l'entreprise, au cours des six années précédentes, des dispositifs mentionnés au second alinéa de l'article L. 3142-26-1 ;

« 3° Les conditions et délais mentionnés au 5° de l'article L. 3142-26-5 sont fixés par décret ;

« 4° Les plafonds mentionnés à l'article L. 3142-26-2 sont fixés par décret.

« *Sous-paragraphe 2*

« *Report de congés payés*

« *Art. L. 3142-26-8.* – À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-26-5, les articles L. 3142-110 à L. 3142-114 s'appliquent. » ;

2° La section 2 est ainsi modifiée :

a) L'intitulé est ainsi rédigé : « Congés pour engagement associatif, politique ou militant » ;

b) Les sous-sections 1 à 7 sont ainsi rédigées :

« *Sous-section 1*

« *Congé mutualiste de formation*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

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

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

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

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

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

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

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

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

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

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

« 1° La durée totale maximale du congé ;

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

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

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3142-32.* – À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-31, les dispositions suivantes sont applicables :

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

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

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

« *Sous-section 2*

« *Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

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

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

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

« *Art. L. 3142-34.* – La participation du salarié aux réunions et jurys mentionnés à l'article L. 3142-33 n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

« La durée des congés correspondants ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

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

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

« *Art. L. 3142-36.* – Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

« Le refus de l'employeur intervient après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Il est motivé.

« En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

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

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

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

« *Sous-section 3*

« *Congé pour catastrophe naturelle*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

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

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

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

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

« Le refus de l’employeur intervient après avis du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s’ils existent. Il est motivé.

« En cas de différend, le refus de l’employeur peut être directement contesté devant le conseil de prud’hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d’État.

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

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

« 1° La durée totale maximale du congé ;

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

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

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

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

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

« *Sous-section 4*

« *Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

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

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

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

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

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

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

« 4° Les conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congés payés plus avantageux que celui qui résulte du chapitre I^{er}.

« Art. L. 3142-48. – En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

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

« 1° La durée totale maximale du congé et les conditions de son cumul avec le congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 à L. 2145-13 ;

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

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

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

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

« 1° Le nombre maximal total de jours pouvant être pris au titre du congé est de six jours ouvrables par an ;

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

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

« 4° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé sont fixées par décret en Conseil d'État.

« *Sous-section 5*

« *Congé de représentation*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

« *Art. L. 3142-51.* – Lorsqu'un salarié est désigné représentant d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité pour siéger dans une instance, que celle-ci soit consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État ou d'une collectivité territoriale, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance.

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

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

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

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

« *Art. L. 3142-54.* – Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

« Le refus de l'employeur intervient après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Il est motivé.

« En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

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

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

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

« 1° La durée totale maximale du congé ;

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

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

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

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

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

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

« *Sous-section 6*

« *Congé de solidarité internationale*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

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

« La liste des associations et organisations mentionnées au premier alinéa est fixée par l'autorité administrative.

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

« *Art. L. 3142-60.* – Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

« Le refus de l'employeur intervient après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Il est motivé.

« En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« À défaut de réponse de l'employeur dans un délai fixé par décret, son accord est réputé acquis.

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

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

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

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

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

« 1° La durée maximale du congé ;

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

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

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

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

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

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

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

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

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

« *Sous-section 7*

« *Congé pour acquisition de la nationalité*

« *Paragraphe 1*

« *Ordre public*

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

« Bénéficie de ce droit, dans les mêmes conditions, le conjoint de la personne mentionnée au premier alinéa.

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

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

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3142-68.* – Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-66, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche déterminent la durée de ce congé.

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3142-69.* – À défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-68, la durée du congé est d'une demi-journée. » ;

c) La sous-section 8 est ainsi modifiée :

– les articles L. 3142-56 à L. 3142-64, dans leur rédaction antérieure à la présente loi, deviennent, respectivement, les articles L. 3142-70 à L. 3142-78 et l'article L. 3142-64-1, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, devient l'article L. 3142-79 ;

– à l’article L. 3142-71, dans sa rédaction résultant du présent *c*, la référence : « L. 3142-56 » est remplacée par la référence : « L. 3142-70 » ;

– au premier alinéa de l’article L. 3142-76, dans sa rédaction résultant du présent *c*, la référence : « L. 3142-61 » est remplacée par la référence : « L. 3142-75 » et la référence : « L. 3142-60 » est remplacée par la référence : « L. 3142-74 » ;

– à l’article L. 3142-79, dans sa rédaction résultant du présent *c*, les références : « L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacées par les références : « L. 3142-74 à L. 3142-78 » ;

d) La sous-section 9 est ainsi modifiée :

– au paragraphe 1, les articles L. 3142-65 à L. 3142-70, dans leur rédaction antérieure à la présente loi, deviennent, respectivement, les articles L. 3142-80 à L. 3142-85 ;

– au paragraphe 2, les articles L. 3142-71 à L. 3142-77, dans leur rédaction antérieure à la présente loi, deviennent, respectivement, les articles L. 3142-86 à L. 3142-92 ;

– à l’article L. 3142-87, dans sa rédaction résultant du présent *d*, la référence : « L. 3142-71 » est remplacée par la référence : « L. 3142-86 » ;

e) La sous-section 10 est abrogée ;

f) La sous-section 11 devient la sous-section 10 et est ainsi modifiée :

– l’article L. 3142-108 devient l’article L. 3142-93 ;

– l’article L. 3142-112 devient l’article L. 3142-94 ;

– l’article L. 3142-115 devient l’article L. 3142-95 ;

g) La sous-section 12 est abrogée.

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

« Section 3

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

« Sous-section 1

(Division et intitulé supprimés)

« Paragraphe 1

« *Ordre public*

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

« 1° Soit à un congé ;

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

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

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

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

« *Art. L. 3142-99.* – À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« *Art. L. 3142-99-1.* – À l'issue du congé ou de la période de travail à temps partiel, si le salarié souhaite mettre fin à la relation de travail, les conditions de la rupture sont celles prévues par son contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. Le salarié est, de ce fait, dispensé de payer une indemnité de rupture.

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

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

« *Art. L. 3142-101.* – Lorsqu'il est envisagé une période de travail à temps partiel, un avenant au contrat de travail fixe la durée de cette période conformément à l'article L. 3123-6.

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

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

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

« *Art. L. 3142-103.* – Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut refuser le congé ou le passage à temps partiel :

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

« 2° Si le salarié demande ce congé ou cette période d'activité à temps partiel moins de trois ans après une précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante.

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

« Ce refus peut être contesté par le salarié directement devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

« *Art. L. 3142-104.* – L'employeur peut différer le départ en congé du salarié lorsque ce départ aurait pour effet de porter l'effectif des salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre de ce congé et au titre du congé sabbatique à un niveau excessif au regard, respectivement, de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise.

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

« *Art. L. 3142-106.* – L'employeur informe le salarié de sa décision relative à la date de départ choisie par ce dernier.

« À défaut de réponse de la part de l'employeur dans un délai fixé par décret, son accord est réputé acquis.

« *Paragraphe 2*

« *Champ de la négociation collective*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« *Paragraphe 3*

« *Dispositions supplétives*

« *Sous-paragraphe 1*

« *Règles générales de prise du congé et de passage à temps partiel*

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

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

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

« 3° Les conditions et délais d'information mentionnés aux 4° à 6° de l'article L. 3142-107 sont fixés par décret ;

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

« *Sous-paragraphe 2*

« *Report de congés payés*

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

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

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

« Le premier alinéa du présent article ne s'applique pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés mentionnée à l'article L. 3141-32.

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

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

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

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

« Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés payés mentionnée à l'article L. 3141-32.

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

« *Sous-section 2*
(*Division et intitulé supprimés*)

« *Paragraphe 1*
(*Division et intitulé supprimés*)

« *Art. L. 3142-115 à L. 3142-118. – (Supprimés)*

« *Paragraphe 2*
(*Division et intitulé supprimés*)

« *Art. L. 3142-119 et L. 3142-120. – (Supprimés)*

« *Paragraphe 3*
(*Division et intitulé supprimés*)

« *Sous-paragraphe 1*
(*Division et intitulé supprimés*)

« *Art. L. 3142-121. – (Supprimé)*

« *Sous-paragraphe 2*
(*Division et intitulé supprimés*)

« *Art. L. 3142-122. – (Supprimé)* »

III. – (*Non modifié*)

IV. – (*Supprimé*)

V à IX. – (*Non modifiés*)

Article 4

I. – Le titre V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« TITRE V

« COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

« CHAPITRE I^{ER}

« *Ordre public*

« Art. L. 3151-1. – Le compte épargne-temps peut être mis en place par une convention ou un accord d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

« Art. L. 3151-2. – Le compte épargne-temps permet au salarié d’accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d’une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu’il y a affectées.

« Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

« Art. L. 3151-3. – Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération ou pour cesser de manière progressive son activité.

« L’utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n’est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée à l’article L. 3141-3.

« Art. L. 3151-4. – Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions prévues à l’article L. 3253-8.

« CHAPITRE II

« *Champ de la négociation collective*

« Art. L. 3152-1. – La convention ou l’accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l’initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au delà de la durée collective, à l’initiative de l’employeur.

« Art. L. 3152-2. – La convention ou l’accord collectif définit les modalités de gestion du compte épargne-temps et détermine les conditions

d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

« *Art. L. 3152-3.* – Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17, la convention ou l'accord collectif établit un dispositif d'assurance ou de garantie.

« *Art. L. 3152-4.* – La convention ou l'accord collectif prévoit que les droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés, en tout ou partie :

« 1° Pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, les droits qui correspondent à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient des régimes prévus aux 2° ou 2°-0 *bis* de l'article 83 du code général des impôts et au sixième alinéa et au 1° de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime ;

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

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

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

« *b)* Et, selon le cas, des régimes prévus aux 2° ou 2°-0 *bis* de l'article 83 du code général des impôts, pour ceux utilisés selon les modalités prévues au 1° du présent article, ou de l'exonération prévue au *b* du 18° de l'article 81 du même code, pour ceux utilisés selon les modalités prévues au 2° du présent article.

« CHAPITRE III

« *Dispositions supplétives*

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

« Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond mentionné à l'article L. 3152-3, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

« *Art. L. 3153-2.* – À défaut de stipulation conventionnelle prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

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

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

II à IV. – (*Non modifiés*)

Article 5

I. – (*Non modifié*)

I bis. – Les 2° et 4° du I de l'article L. 3121-62 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, ne prévalent pas sur les conventions ou accords de branche ou accords d'entreprise ou d'établissement autorisant la conclusion de conventions de forfait annuel en heures ou en jours et conclus avant la publication de la présente loi.

II. – L'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'une convention ou d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui, à la date de publication de la présente loi, n'est pas conforme aux 1° à 3° du II de l'article L. 3121-62 du code du travail peut être poursuivie, sous réserve que l'employeur respecte l'article L. 3121-63 du même code. Sous ces mêmes réserves,

l'accord collectif précité peut également servir de fondement à la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait.

III. – *(Non modifié)*

Article 5 bis

(Conforme)

TITRE II

**FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE
ET DE LA NÉGOCIATION**

CHAPITRE I^{ER}

**Des règles de négociation plus souples et le renforcement
de la loyauté de la négociation**

Articles 7 AA et 7 A à 7 C

(Supprimés)

Article 7 D

(Conforme)

Article 7

I. – Le chapitre II du titre II du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° La section 2 est ainsi modifiée :

a) À l'intitulé, après le mot : « thèmes », sont insérés les mots : « , de la périodicité et de la méthode » ;

b) L'article L. 2222-3 est ainsi modifié :

– au début, les mots : « La convention de branche ou l'accord professionnel prévoit » sont remplacés par les mots : « Les conventions et accords collectifs de travail prévoient » ;

– à la fin, les mots : « , sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires prévus aux articles L. 2241-1 à L. 2241-8 et L. 2242-5 à L. 2242-19 » sont supprimés ;

– sont ajoutés quatre alinéas ainsi rédigés :

« Cette convention ou cet accord définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du présent livre pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales. Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail mentionnée à l'article L. 2242-8 n'est ouverte qu'aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

« Une organisation signataire peut, pendant la durée de l'accord, formuler la demande que la négociation sur les salaires soit engagée. Le thème est alors sans délai mis à l'ordre du jour.

« En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-8, l'employeur est tenu d'établir chaque année le plan d'action mentionné au 2^o du même article L. 2242-8.

« Les accords d'entreprise prévus au présent article sont conclus selon les règles définies au premier alinéa de l'article L. 2242-20. » ;

c) Sont ajoutés des articles L. 2222-3-1 et L. 2222-3-2 ainsi rédigés :

« *Art. L. 2222-3-1.* – Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

« Cette convention ou cet accord précise la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article L. 2323-8. Cette convention ou cet accord définit les principales étapes du déroulement des négociations et peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants

syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues.

« Sauf si la convention ou l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.

« *Art. L. 2222-3-2.* – Un accord conclu au niveau de la branche définit la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise. Cet accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu de convention ou d'accord en application de l'article L. 2222-3-1. Si un accord mentionné au même article L. 2222-3-1 est conclu, ses stipulations se substituent aux stipulations de cet accord de branche.

« Sauf si l'accord prévu au premier alinéa du présent article en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dans l'entreprise dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. » ;

2° Après la même section 2, est insérée une section 2 *bis* ainsi rédigée :

« *Section 2 bis*

« ***Préambule des conventions et accords***

« *Art. L. 2222-3-3.* – La convention ou l'accord contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.

« L'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord. » ;

3° Les deux derniers alinéas de l'article L. 2222-4 sont ainsi rédigés :

« À défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

« Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets. » ;

4° La section 4 est ainsi modifiée :

a) À l'intitulé, après le mot : « de », il est inséré le mot : « suivi, » ;

b) Après l'article L. 2222-5, il est inséré un article L. 2222-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2222-5-1.* – La convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous.

« L'absence ou la méconnaissance des conditions ou des clauses mentionnées au premier alinéa n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord. »

II. – Le titre III du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° La section 3 du chapitre I^{er} est ainsi modifiée :

a) À l'intitulé, après le mot : « Notification », il est inséré le mot : « , publicité » ;

b) Après l'article L. 2231-5, il est inséré un article L. 2231-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2231-5-1.* – Les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

« Après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de la convention ou de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6. À défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, la convention ou l'accord est publié dans une version rendue anonyme, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État.

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

2° À l'article L. 2232-20, après les mots : « dans l'entreprise, », sont insérés les mots : « dans les conditions prévues aux articles L. 2222-3 et L. 2222-3-1 et ».

II *bis (nouveau)*. – Le titre IV du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° Au cinquième alinéa de l'article L. 2242-1, après la référence : « L. 2242-20 », sont insérés les mots : « ou prévu à l'article L. 2222-3 » ;

2° Le premier alinéa de l'article L. 2242-20 est ainsi modifié :

a) Au début, les mots : « Dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, » sont supprimés ;

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail mentionnée à l'article L. 2242-8 n'est ouverte que dans les entreprises déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action. »

III. – *(Non modifié)*

IV *(nouveau)*. – Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 30 septembre 2018, un rapport sur l'application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

Article 8

I et II. – *(Non modifiés)*

III. – La section 6 du chapitre I^{er} du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Le deuxième alinéa de l'article L. 2261-14 est remplacé par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa du présent article, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

« Lorsque la mise en cause concerne une convention ou un accord à durée déterminée, le deuxième alinéa du présent article :

« 1° S'applique jusqu'au terme qui aurait été celui de la convention ou de l'accord en l'absence de mise en cause si ce terme est postérieur à la date à laquelle la convention ou l'accord mis en cause cesse de produire ses effets en application du premier alinéa ;

« 2° Ne s'applique pas si ce terme est antérieur à la date à laquelle cette convention ou cet accord cesse de produire ses effets en application du premier alinéa. » ;

2° Sont ajoutés des articles L. 2261-14-2 à L. 2261-14-4 ainsi rédigés :

« *Art. L. 2261-14-2.* – Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés peuvent négocier et conclure la convention ou l'accord de substitution prévu au premier alinéa de l'article L. 2261-14.

« La durée de cette convention ou de cet accord ne peut excéder trois ans. La convention ou l'accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause et s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.

« À l'expiration de cette convention ou de cet accord, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent à ces salariés.

« *Art. L. 2261-14-3.* – Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure une convention ou un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés. Cette convention ou cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

« Art. L. 2261-14-4. – La validité des conventions et des accords mentionnés aux articles L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 s’apprécie dans les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13.

« Les taux mentionnés aux mêmes articles L. 2232-12 et L. 2232-13 sont appréciés :

« 1° Dans le périmètre de l’entreprise ou de l’établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés, dans le cas mentionné à l’article L. 2261-14-2 ;

« 2° Dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné, dans le cas mentionné à l’article L. 2261-14-3.

« Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres. »

IV. – *(Non modifié)*

Article 9

I AA *(nouveau)*. – À la fin de la première phrase du premier alinéa de l’article L. 2242-9 du code du travail, la référence : « 2° de l’article L. 2323-17 » est remplacée par la référence : « même 2° ».

I A et I. – *(Non modifiés)*

II. – L’article L. 2232-22 du même code est ainsi modifié :

1° *(nouveau)* Le troisième alinéa est ainsi modifié :

a) À la première phrase, les mots : « , d’une part, » et les mots : « et, d’autre part, à l’approbation par la commission paritaire de branche » sont supprimés ;

b) À la deuxième phrase, les mots : « l’une des deux conditions » sont remplacés par les mots : « cette condition » ;

c) La dernière phrase est supprimée ;

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

« Les accords conclus en application du présent article sont transmis pour information à la commission paritaire de branche. L’accomplissement

de cette formalité n'est pas un préalable au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords. »

II *bis*. – (*Non modifié*)

II *ter*. – (*Supprimé*)

II *quater*, II *quinquies* et III. – (*Non modifiés*)

III *bis* A. – (*Supprimé*)

III *bis* et IV. – (*Non modifiés*)

V. – Le titre II du livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° L'article L. 2323-26-1 est ainsi rétabli :

« *Art. L. 2323-26-1.* – Le seuil de trois cents salariés mentionné au présent chapitre est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

« L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise qui en découlent. » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 2325-14-1, la référence : « à la présente sous-section » est remplacée par la référence : « au présent chapitre » et les mots : « les douze derniers » sont remplacés par le mot : « douze ».

VI et VII. – (*Non modifiés*)

VII *bis* à VII *quater*. – (*Supprimés*)

VIII à X. – (*Non modifiés*)

Article 9 bis

(*Conforme*)

Article 9 ter

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport, établi en concertation avec les partenaires sociaux, effectuant un bilan de la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales mentionnée à l'article L. 2323-8 du code du travail. Ce rapport porte également sur l'articulation entre la base de données économiques et sociales et les autres documents d'information obligatoires relatifs à la politique économique et sociale de l'entreprise.

CHAPITRE II

Renforcement de la légitimité des accords collectifs

Article 10 A

(Supprimé)

Article 10

I. – Le titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2232-12 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est ainsi modifié :

– après le mot : « par », sont insérés les mots : « , d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;

– les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;

– après la première occurrence du mot : « exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;

– à la fin, les mots : « , et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;

b) Le second alinéa est remplacé par sept alinéas ainsi rédigés :

« Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

« Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

« La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

« Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

« L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

« Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article. » ;

c) (Supprimé)

2° L'article L. 2232-13 est ainsi modifié :

a) Le second alinéa est ainsi modifié :

– après le mot : « par », sont insérés les mots : « , d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;

– les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;

– après la première occurrence du mot : « exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d’organisations représentatives » ;

– à la fin, les mots : « , et à l’absence d’opposition d’une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les règles de validité de la convention ou de l’accord sont celles prévues à l’article L. 2232-12. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l’échelle du collège électoral. La consultation des salariés, le cas échéant, est également organisée à cette échelle. » ;

3° L’article L. 2231-7 est abrogé ;

4° (*Supprimé*)

II. – Au premier alinéa de l’article L. 2242-20 du même code, les mots : « signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d’organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, » sont supprimés.

III. – Au premier alinéa de l’article L. 2391-1 du même code, les mots : « signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d’organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont supprimés.

IV. – L’article L. 7111-9 du même code est ainsi modifié :

1° A Après le mot : « par », sont insérés les mots : « , d’une part, l’employeur ou son représentant et, d’autre part, » ;

1° Les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;

2° Après la première occurrence du mot : « exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d’organisations représentatives » ;

2° *bis* Après le mot : « personnel », sont insérés les mots : « ou, à défaut, des délégués du personnel » ;

3° À la fin, les mots : « , et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;

4° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les règles de sa validité sont celles prévues à l'article L. 2232-12. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l'échelle du collège des journalistes. »

IV *bis*. – Le V de l'article L. 4312-3-2 du code des transports est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) La première phrase est ainsi modifiée :

– après le mot : « par », sont insérés les mots : « , d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;

– les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;

– après la première occurrence du mot : « exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;

– à la fin, les mots : « et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections » sont supprimés ;

b) La seconde phrase est supprimée ;

c) Sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées :

« Les règles de validité de ces accords sont celles prévues à l'article L. 2232-12 du code du travail. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l'échelle du collège des salariés mentionnés au 4° de l'article L. 4312-3-1 du présent code. » ;

2° (*Supprimé*)

V. – L'article L. 6524-4 du code des transports est ainsi modifié :

1° À la fin, les mots : « , appréciée dans ce collège » sont supprimés ;

2° Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article L. 2232-12 sont appréciés à l'échelle de ce collège. »

V *bis*. – L'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° Au début du premier alinéa, est ajoutée la mention : « I. – » ;

2° Il est ajouté un II ainsi rédigé :

« II. – La convention ou les accords d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'établissement.

« La validité d'un accord d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

« Si cette condition n'est pas remplie et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au deuxième alinéa du présent II, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

« Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au même deuxième alinéa et si les conditions mentionnées au troisième alinéa du présent II sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

« La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

« Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

« L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

« Les conditions d'application du présent II sont identiques à celles prévues pour l'application de l'article L. 2232-12 du code du travail.

« Les conventions ou accords régionaux sont négociés et conclus entre :

« 1° D'une part, le président de la chambre régionale ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;

« 2° D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional ou dans l'ensemble des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord.

« La validité d'un accord au niveau régional est subordonnée, d'une part, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

« Les conventions ou accords nationaux sont négociés et conclus entre :

« a) D'une part, le président de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;

« *b)* D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

« La validité d'un accord national est subordonnée, d'une part, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au niveau national, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. »

V ter. – Le II de l'article L. 1432-11 du code de la santé publique est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

a) À la première phrase, les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;

b) À la fin de la même phrase, les mots : « et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections » sont supprimés ;

c) La seconde phrase est supprimée ;

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

« Les règles de validité de ces accords sont celles prévues à l'article L. 2232-12 du même code. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l'échelle des deux collèges de personnel mentionnés aux 1° et 2° du 1 du I du présent article. » ;

3° Au troisième alinéa, les références : « deux alinéas précédents » sont remplacées par les références : « quatre premiers alinéas du présent II » et, à la fin, les références : « aux 1° et 2° du 1 du I du présent article » sont remplacées par la référence : « au troisième alinéa du présent II ».

VI. – A. – Le présent article s'applique à compter du 1^{er} janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.

Il s'applique à compter du 1^{er} septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.

B. – Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard le 31 décembre 2018, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles de validité des accords conclus au niveau de l'entreprise définies au présent article, notamment celles relatives à la consultation des salariés.

Ce rapport est établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives aux niveaux interprofessionnel et multiprofessionnel, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.

VII. – (*Supprimé*)

Article 11

I. – Le chapitre IV du titre V du livre II de la deuxième partie du code du travail est complété par des articles L. 2254-2 à L. 2254-7 ainsi rédigés :

« *Art. L. 2254-2.* – I. – Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

« Lorsque l'employeur envisage d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un accord mentionné au premier alinéa du présent I, il transmet aux organisations syndicales de salariés toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés.

« L'accord mentionné au même premier alinéa comporte un préambule indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi. Par dérogation au second alinéa de l'article L. 2222-3-3, l'absence de préambule entraîne la nullité de l'accord.

« L'accord mentionné au premier alinéa du présent I ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

« Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, cet accord peut être négocié et conclu par des représentants élus mandatés par une ou

plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-21-1 ou, à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article L. 2232-24.

« II. – Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article. Ce refus doit être écrit.

« Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au même premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1233-11 à L. 1233-15 applicables au licenciement individuel pour motif économique ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-20. La lettre de licenciement comporte l'énoncé du motif spécifique sur lequel repose le licenciement.

« L'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable, le bénéfice du dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 à chaque salarié dont il envisage le licenciement. Lors de cet entretien, l'employeur informe le salarié par écrit du motif spécifique mentionné au deuxième alinéa du présent II et sur lequel repose la rupture en cas d'acceptation par celui-ci du dispositif d'accompagnement.

« L'adhésion du salarié au parcours d'accompagnement personnalisé mentionné à l'article L. 2254-3 emporte rupture du contrat de travail.

« Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur mentionné à l'article L. 2254-7.

« Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.

« Un décret définit les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur mentionnée au troisième alinéa du présent II ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié adhère au parcours d'accompagnement personnalisé.

« III. – L'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article précise :

« 1° Les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale ;

« 2° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée.

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

« – les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

« – les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

« L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.

« Afin d'assister dans la négociation les délégués syndicaux ou, à défaut, les élus ou les salariés mandatés mentionnés au dernier alinéa du I, un expert-comptable peut être mandaté :

« a) Par le comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35 ;

« b) Dans les entreprises ne disposant pas d'un comité d'entreprise :

« – par les délégués syndicaux ;

« – à défaut, par les représentants élus mandatés ;

« – à défaut, par les salariés mandatés.

« Le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur.

« Un décret définit la rémunération mensuelle mentionnée à l'avant-dernier alinéa du I du présent article et les modalités selon lesquelles les salariés sont informés et font connaître, le cas échéant, leur refus de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail.

« IV. – Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 2222-4, l'accord est conclu pour une durée déterminée. À défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

« V. – Un bilan de l'application de l'accord est effectué chaque année par les signataires de l'accord.

« *Art. L. 2254-3.* – Le salarié qui l'accepte en application de l'article L. 2254-2 bénéficie d'un parcours d'accompagnement personnalisé, qui débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce parcours, dont les modalités sont précisées par décret, comprend notamment des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

« L'accompagnement personnalisé est assuré par Pôle emploi, dans des conditions prévues par décret.

« *Art. L. 2254-4.* – Le bénéficiaire du dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle et perçoit, pendant une durée maximale de douze mois, une allocation supérieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 pendant la même période.

« Le salaire de référence servant au calcul de cette allocation est le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation d'assurance du régime d'assurance chômage mentionnée au même article L. 5422-1.

« Pour bénéficier de cette allocation, le bénéficiaire doit justifier d'une ancienneté d'au moins douze mois à la date de rupture du contrat de travail.

« Le montant de cette allocation ainsi que les conditions dans lesquelles les règles de l'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du dispositif, en particulier les conditions d'imputation de la durée d'exécution de l'accompagnement personnalisé sur la durée de versement de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1, sont définis par décret.

« *Art. L. 2254-5.* – (*Supprimé*)

« *Art. L. 2254-6.* – L'employeur contribue au financement du dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de

trois mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes. Ce versement est fait auprès de Pôle emploi, qui recouvre cette contribution pour le compte de l'État.

« La détermination du montant de ce versement et son recouvrement, effectué selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16, sont assurés par Pôle emploi. Les conditions d'exigibilité de ce versement sont précisées par décret.

« *Art. L. 2254-7.* – Lorsque l'employeur n'a pas proposé le dispositif d'accompagnement en application de l'article L. 2254-3, Pôle emploi le propose au salarié. Dans ce cas, l'employeur verse à Pôle emploi, qui la recouvre pour le compte de l'État, une contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 sur proposition de Pôle emploi.

« La détermination du montant de cette contribution et son recouvrement, effectué selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16, sont assurés par Pôle emploi. Les conditions d'exigibilité de cette contribution sont précisées par décret. »

II. – L'article L. 2323-15 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Cette consultation porte également, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de l'accord conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi mentionné à l'article L. 2254-2. »

III. – À la première phrase du II de l'article L. 2325-35 du même code, après la référence : « L. 5125-1 », est insérée la référence : « , L. 2254-2 ».

IV. – (*Supprimé*)

Article 12

La deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 2122-4 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Si le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ d'un accord de groupe est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la

représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements soit pour le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à la même date, soit lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes.

« Dans le cas contraire, la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord. » ;

2° L'article L. 2232-32 est ainsi modifié :

a) Au début, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord sont informées préalablement de l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre. » ;

b) Après le mot : « représentatives », sont insérés les mots : « à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord » ;

3° L'article L. 2232-33 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-33.* – L'ensemble des négociations prévues par le présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations prévues à la présente section.

« Lorsqu'un accord sur la méthode prévu à l'article L. 2222-3-1 conclu au niveau du groupe le prévoit, l'engagement à ce niveau de l'une des négociations obligatoires prévues au chapitre II du titre IV du présent livre dispense les entreprises appartenant à ce groupe d'engager elles-mêmes cette négociation. L'accord sur la méthode définit les thèmes pour lesquels le présent article est applicable.

« Les entreprises sont également dispensées d'engager une négociation obligatoire prévue au chapitre II du titre IV du présent livre lorsqu'un accord portant sur le même thème a été conclu au niveau du groupe et remplit les conditions prévues par la loi. » ;

4° L'article L. 2232-34 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-34.* – La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est appréciée selon les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés aux mêmes articles sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre. » ;

5° L'article L. 2232-35 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-35.* – Les accords conclus en application de la présente section sont soumis aux conditions de forme, de notification et de dépôt prévues aux sections 2 et 3 du chapitre I^{er} du présent titre. » ;

6° Le chapitre II du titre III du livre II est complété par une section 5 ainsi rédigée :

« *Section 5*

« *Accords interentreprises*

« *Art. L. 2232-36.* – Un accord peut être négocié et conclu au niveau de plusieurs entreprises entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées.

« *Art. L. 2232-37.* – La représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de cet accord est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatives à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation.

« *Art. L. 2232-38.* – La validité d'un accord interentreprises est appréciée conformément aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés aux mêmes articles sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre.

« *Art. L. 2232-39.* – (*Supprimé*) » ;

7° Après le chapitre III du titre V du livre II, il est inséré un chapitre III *bis* ainsi rédigé :

« CHAPITRE III BIS

« Rapports entre les accords de groupe, les accords interentreprises, les accords d'entreprise et les accords d'établissement

« Art. L. 2253-5. – Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

« Art. L. 2253-6. – Lorsqu'un accord conclu au niveau de l'entreprise le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

« Art. L. 2253-7. – Lorsqu'un accord conclu au niveau de plusieurs entreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord. »

Article 13

I. – Après l'article L. 2232-5 du code du travail, sont insérés des articles L. 2232-5-1 et L. 2232-5-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 2232-5-1. – La branche a pour missions :

« 1° De définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minimaux, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre I^{er} de la quatrième partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3 ;

« 2° De définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ;

« 3° De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

« *Art. L. 2232-5-2.* – Les branches ont un champ d'application national. Toutefois, certaines des stipulations de leurs conventions et accords peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau local.

« Les organisations d'employeurs constituées conformément à l'article L. 2131-2 affiliées ou adhérentes aux organisations d'employeurs reconnues représentatives dans la branche sont habilitées à négocier, dans le périmètre de la branche, des accords collectifs dont le champ d'application est régional, départemental ou local, et à demander l'extension de ces accords. »

II. – L'article L. 2232-9 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-9.* – I. – Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

« II. – La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

« 1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

« 2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

« 3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

« Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

« Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code.

« Un décret définit les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du présent code sont transmis aux commissions mentionnées au I du présent article.

« III. – La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3. »

II *bis*. – (*Non modifié*)

III. – (*Supprimé*)

IV. – (*Non modifié*)

V (*nouveau*). – Au premier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, après le mot : « sociale », sont insérés les mots : « , de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre I^{er} de la quatrième partie, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3 ».

VI (*nouveau*). – Les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans les branches professionnelles engagent, dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi, une négociation portant sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche.

Cette négociation vise notamment à déterminer, pour chaque branche, les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, dans les conditions prévues au 2^o de l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

L'absence d'engagement des négociations dans le délai fixé au premier alinéa du présent VI est au nombre des critères que le ministre chargé du travail prend en compte pour décider d'engager la procédure de fusion prévue à l'article L. 2261-32 du code du travail.

VII (*nouveau*). – Avant le 30 décembre 2018, chaque branche établit un rapport sur l'état des négociations mentionnées au VI du présent article et le transmet à la commission mentionnée à l'article 1^{er} de la présente loi, à la Commission nationale de la négociation collective et au Haut Conseil du dialogue social.

Articles 14 et 14 bis

(Conformes)

CHAPITRE III

Des acteurs du dialogue social renforcés

Article 15

I. – La section 4 du chapitre unique du titre I^{er} du livre III de la première partie du code général des collectivités territoriales est complétée par un article L. 1311-18 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1311-18.* – Les collectivités territoriales ou leurs groupements peuvent mettre des locaux à la disposition des organisations syndicales, lorsque ces dernières en font la demande.

« Le maire, le président du conseil départemental, le président du conseil régional, le président d'un établissement public local ou regroupant des collectivités territoriales ou le président d'un syndicat mixte détermine les conditions dans lesquelles ces locaux peuvent être utilisés, compte tenu des nécessités de l'administration des propriétés de la collectivité ou de l'établissement, du fonctionnement des services et du maintien de l'ordre public.

« Le conseil municipal, le conseil départemental, le conseil régional ou le conseil d'administration de l'établissement ou du syndicat mixte fixe, en tant que de besoin, la contribution due à raison de cette utilisation.

« La mise à disposition mentionnée au premier alinéa peut faire l'objet d'une convention entre la collectivité ou l'établissement et l'organisation syndicale.

« Lorsque des locaux ont été mis à la disposition d'une organisation syndicale pendant une durée d'au moins cinq ans, la décision de la collectivité ou de l'établissement de lui en retirer le bénéfice sans lui proposer un autre local lui permettant de continuer à assurer ses missions lui ouvre le droit à une indemnité spécifique, sauf stipulation contraire de la convention prévue à l'avant-dernier alinéa. »

II et III. – *(Non modifiés)*

Article 16

I. – La sous-section 1 de la section 3 du chapitre III du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 2143-13 est ainsi modifié :

a) Au début du 1°, le mot : « Dix » est remplacé par le mot : « Douze » ;

b) Au début du 2°, le mot : « Quinze » est remplacé par le mot : « Dix-huit » ;

c) Au début du 3°, le mot : « Vingt » est remplacé par le mot : « Vingt-quatre » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 2143-15, le mot : « vingt » est remplacé par le mot : « vingt-quatre » ;

3° L'article L. 2143-16 est ainsi modifié :

a) Au début du 1°, le mot : « Dix » est remplacé par le mot : « Douze » ;

b) Au début du 2°, le mot : « Quinze » est remplacé par le mot : « Dix-huit » ;

c) (*Supprimé*)

II et III. – (*Non modifiés*)

Article 16 bis

Le code du travail applicable à Mayotte est ainsi modifié :

1° L'article L. 414-38 est ainsi modifié :

a) Au début du 1°, le mot : « Dix » est remplacé par le mot : « Douze » ;

b) Au début du 2°, le mot : « Quinze » est remplacé par le mot : « Dix-huit » ;

c) Au début du 3°, le mot : « Vingt » est remplacé par le mot : « Vingt-quatre » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 414-40, le mot : « vingt » est remplacé par le mot : « vingt-quatre » ;

3° L'article L. 414-41 est ainsi modifié :

a) Au début du 1°, le mot : « Dix » est remplacé par le mot : « Douze » ;

b) Au début du 2°, le mot : « Quinze » est remplacé par le mot : « Dix-huit ».

c) *(Supprimé)*

Article 16 ter

(Conforme)

Article 17

I A. – *(Supprimé)*

I. – La section 4 du chapitre IV du titre I^{er} du livre VI de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° A *(Supprimé)*

1° L'article L. 4614-13 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

– la première phrase est supprimée ;

– au début de la deuxième phrase, le mot : « Toutefois, » est supprimé ;

c) Après le même deuxième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Dans les autres cas, l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise saisit le juge judiciaire dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1. Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, ainsi que les délais dans

lesquels ils sont consultés en application de l'article L. 4612-8, jusqu'à la notification du jugement. Lorsque le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou l'instance de coordination mentionnée au même article L. 4616-1 ainsi que le comité d'entreprise sont consultés sur un même projet, cette saisine suspend également, jusqu'à la notification du jugement, les délais dans lesquels le comité d'entreprise est consulté en application de l'article L. 2323-3.

« Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Toutefois, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de les prendre en charge dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41-1. » ;

2° Il est ajouté un article L. 4614-13-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 4614-13-1.* – L'employeur peut contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût. »

II. – La sous-section 2 de la section 7 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est complétée par un article L. 2325-41-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2325-41-1.* – Le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de prendre en charge, au titre de sa subvention de fonctionnement prévue à l'article L. 2325-43, les frais d'une expertise du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application du troisième alinéa de l'article L. 4614-13. »

Article 18

I. – (*Non modifié*)

II. – Le chapitre II du titre I^{er} du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi rétabli :

« CHAPITRE II

« *Formation des acteurs de la négociation collective*

« *Art. L. 2212-1.* – Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. L’Institut national du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. Ces formations peuvent être suivies par des magistrats judiciaires ou administratifs et par d’autres agents de la fonction publique.

« Ces formations peuvent être en tout ou partie financées par les crédits du fonds prévu à l’article L. 2135-9.

« Les conditions d’application du présent article sont prévues par décret en Conseil d’État.

« *Art. L. 2212-2.* – Des conventions ou des accords collectifs d’entreprise ou de branche peuvent définir :

« 1° Le contenu des formations communes prévues à l’article L. 2212-1 et les conditions dans lesquelles elles sont dispensées ;

« 2° Les modalités de leur financement, pour couvrir les frais pédagogiques, les dépenses d’indemnisation et les frais de déplacement et d’hébergement des stagiaires et animateurs. »

III, IV, IV *bis*, V à VII, VII *bis* et VIII. – (*Non modifiés*)

Article 18 bis

(*Supprimé*)

Article 18 ter

Après l’article L. 2323-86 du code du travail, il est inséré un article L. 2323-86-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2323-86-1.* – Dans les entreprises comportant plusieurs comités d’établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité

d'entreprise est effectuée au niveau de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2323-86.

« La répartition de la contribution entre les comités d'établissement peut être fixée par un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés.

« À défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement. »

Article 19

I A. – *(Non modifié)*

I B. – L'article L. 1441-4 du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes, est ainsi modifié :

1° Après les mots : « L. 1423-2 et », la fin du premier alinéa est ainsi rédigée : « , pour les organisations syndicales de salariés, des suffrages obtenus au niveau départemental par chaque organisation dans le cadre de la mesure de l'audience définie au 5° de l'article L. 2121-1 ; pour les organisations professionnelles d'employeurs, l'audience patronale prévue au 6° de l'article L. 2151-1 déterminée au niveau national. » ;

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

« Pour l'appréciation de l'audience patronale, sont pris en compte, chacun à hauteur de 50 %, le nombre des entreprises qui emploient au moins un salarié adhérentes à des organisations professionnelles d'employeurs et le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises. » ;

3° *(Supprimé)*

I. – *(Non modifié)*

II. – En l'absence de règles spécifiques prévues par un accord conclu entre les organisations d'employeurs représentatives au niveau considéré ou par une disposition législative ou réglementaire, chacune de ces organisations dispose, au sein des institutions ou organismes paritaires dont elle est membre, d'un nombre de voix délibératives proportionnel à son audience calculée selon la règle prévue au I de l'article L. 2135-15 du code du travail.

Le présent article est applicable aux organismes paritaires institués avant la promulgation de la présente loi à compter de leur premier renouvellement suivant la promulgation de la présente loi.

.....

Article 20 bis

(Supprimé)

Articles 20 ter et 20 quater

(Conformes)

TITRE III

**SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES
D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE**

CHAPITRE I^{ER}

Mise en place du compte personnel d'activité

Article 21

I. – Le livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est complété par un titre V ainsi rédigé :

« *TITRE V*

« *COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ*

« *CHAPITRE UNIQUE*

« *Section 1*

« *Dispositions générales*

« *Art. L. 5151-1.* – Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité. Il contribue au droit à la

qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-1. Il permet la reconnaissance de l'engagement citoyen.

« Le titulaire du compte personnel d'activité décide de l'utilisation de ses droits dans les conditions définies au présent chapitre, au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie ainsi qu'au chapitre II du titre VI du livre I^{er} de la quatrième partie.

« Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6.

« *Art. L. 5151-2.* – Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans se trouvant dans l'une des situations suivantes :

« 1° Personne occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;

« 2° Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;

« 3° Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au *a* du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;

« 4° Personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

« Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1 du présent code.

« Les personnes âgées d'au moins seize ans mais ne relevant pas des situations mentionnées aux 1° à 3° du présent article peuvent ouvrir un compte personnel d'activité afin de bénéficier du compte d'engagement citoyen et d'accéder aux services en ligne mentionnés à l'article L. 5151-6.

« Le compte est fermé à la date du décès de la personne. À compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en

application de l'article L. 5151-9. Les heures inscrites sur le compte personnel de formation au titre du compte d'engagement citoyen, à l'exclusion des autres heures inscrites sur ce compte, peuvent être utilisées pour financer les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions mentionnées à l'article L. 6313-13.

« *Art. L. 5151-3.* – Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité, y compris en cas de départ du titulaire à l'étranger, demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

« *Art. L. 5151-4.* – Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

« *Art. L. 5151-5.* – Le compte personnel d'activité est constitué :

« 1° Du compte personnel de formation ;

« 2° Du compte personnel de prévention de la pénibilité ;

« 3° Du compte d'engagement citoyen.

« Il organise la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun des comptes le constituant.

« *Art. L. 5151-6.* – I. – Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit. Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts et consignations, sans préjudice de l'article L. 4162-11. La Caisse des dépôts et consignations et la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés concluent une convention définissant les modalités d'articulation des différents comptes et de mobilisation par leur titulaire.

« II. – Chaque titulaire d'un compte a également accès à une plateforme de services en ligne qui :

« 1° Lui fournit une information sur ses droits sociaux et la possibilité de les simuler ;

« 2° Lui donne accès à un service de consultation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique dans les conditions mentionnées à l'article L. 3243-2 ;

« 3° Lui donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle.

« Le gestionnaire de la plateforme met en place des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services.

« III. – Un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, détermine les conditions dans lesquelles les données à caractère personnel afférentes au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité, ainsi que celles issues de la déclaration sociale nominative mentionnée à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, peuvent être utilisées pour fournir les services mentionnés aux I et II du présent article.

« Section 2

« *Compte d'engagement citoyen*

« *Art. L. 5151-7.* – Le compte d'engagement citoyen recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. Il permet d'acquérir :

« 1° Des heures inscrites sur le compte personnel de formation à raison de l'exercice de ces activités ;

« 2° Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

« *Art. L. 5151-8.* – Les activités bénévoles ou de volontariat sont recensées dans le cadre du traitement de données à caractère personnel mentionné au II de l'article L. 6323-8.

« Le titulaire du compte décide des activités qu'il souhaite y recenser.

« *Art. L. 5151-9.* – Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation sont :

« 1° Le service civique mentionné à l'article L. 120-1 du code du service national ;

« 2° La réserve militaire mentionnée à l'article L. 4211-1 du code de la défense ;

« 3° La réserve communale de sécurité civile mentionnée à l'article L. 724-3 du code de la sécurité intérieure ;

« 4° La réserve sanitaire mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique ;

« 5° L'activité de maître d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6223-5 du présent code ;

« 6° Les activités de bénévolat associatif, lorsque les conditions suivantes sont remplies :

« a) L'association fait partie des associations mentionnées au cinquième alinéa de l'article 6 de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ;

« b) Le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, dans des conditions, notamment de durée, fixées par décret ;

« 7° Le volontariat dans les armées mentionné aux articles L. 4132-11 et L. 4132-12 du code de la défense et aux articles 22 et 23 de la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense.

« Toutefois, les activités mentionnées au présent article ne permettent pas d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre des formations secondaires mentionnées au code de l'éducation.

« Un décret en Conseil d'État définit les modalités d'application du 6° du présent article.

« *Art. L. 5151-10.* – Un décret définit, pour chacune des activités mentionnées à l'article L. 5151-9, la durée nécessaire à l'acquisition de vingt heures inscrites sur le compte personnel de formation.

« Les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen sont inscrites dans la limite d'un plafond de soixante heures.

« *Art. L. 5151-11.* – La mobilisation des heures mentionnées à l'article L. 5151-10 est financée :

« 1° Par l'État, pour les activités mentionnées aux 1°, 2°, 5°, 6° et 7° de l'article L. 5151-9 ;

« 2° Par la commune, pour l'activité mentionnée au 3° du même article ;

« 3° Par l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, mentionné à l'article L. 1413-1 du code de la santé publique, pour l'activité mentionnée au 4° de l'article L. 5151-9 du présent code.

« *Art. L. 5151-12.* – L'employeur a la faculté d'accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés peuvent être retracés sur le compte d'engagement citoyen. »

I bis. – (*Supprimé*)

II. – Le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du même code est ainsi modifié :

1° L'article L. 6323-1 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 6323-1.* – Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2. » ;

2° La première phrase de l'article L. 6323-2 est ainsi modifiée :

a) Le mot : « ou » est remplacé par le signe : « , » ;

b) Après les mots : « d'un emploi, », sont insérés les mots : « travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur, » ;

3° Le II de l'article L. 6323-4 est complété par des 10° à 13° ainsi rédigés :

« 10° Un fonds d'assurance-formation de non-salariés défini à l'article L. 6332-9 du présent code ou à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime ;

« 11° Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;

« 12° Une commune ;

« 13° L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, mentionné à l'article L. 1413-1 du code de la santé publique. » ;

4° L'article L. 6323-6 est ainsi modifié :

a) Le I est ainsi rédigé :

« I. – Les formations permettant d’acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d’évaluer les compétences d’une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation. » ;

b) Le III est ainsi rédigé :

« III. – Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

« 1° L’accompagnement à la validation des acquis de l’expérience mentionnée à l’article L. 6313-11 ;

« 2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;

« 3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d’entreprises mentionnées à l’article L. 6313-1 ;

« 4° (*nouveau*) Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d’acquérir les compétences nécessaires à l’exercice de leurs missions, mentionnées à l’article L. 6313-13. Seules les heures acquises au titre du compte d’engagement citoyen peuvent financer ces actions. » ;

4° *bis* Après l’article L. 6323-6, il est inséré un article L. 6323-6-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6323-6-1.* – Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d’une formation à l’étranger dans les conditions fixées à l’article L. 6323-6. » ;

5° L’article L. 6323-7 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 6323-7.* – Le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante, mentionné à l’article L. 122-2 du code de l’éducation, se traduit, lorsque cette formation est dispensée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, par l’abondement du compte personnel de formation à hauteur du nombre d’heures nécessaires au suivi de cette formation.

« Ces heures sont financées par la région au titre du droit d’accès à un premier niveau de qualification mentionné au deuxième alinéa du I de l’article L. 6121-2 du présent code. Le cas échéant, l’abondement mentionné au premier alinéa du présent article vient en complément des

droits déjà inscrits sur le compte personnel de formation pour atteindre le nombre d'heures nécessaire à la réalisation de la formation qualifiante.

« Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées chaque année sur le compte et du plafond de cent cinquante heures du compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-11.

« Par dérogation à l'article L. 6323-6, les formations éligibles au titre du présent article sont celles inscrites au programme régional de formation professionnelle. » ;

5° *bis* L'article L. 6323-11 est ainsi modifié :

a) (*nouveau*) Le second alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« L'accord ou une décision unilatérale de l'employeur peut en particulier porter l'alimentation du compte personnel de formation des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein. » ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les salariés à caractère saisonnier, au sens du 3° de l'article L. 1242-2, peuvent bénéficier, en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur, de droits majorés sur leur compte personnel de formation. » ;

6° Après l'article L. 6323-11, il est inséré un article L. 6323-11-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6323-11-1.* – Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures. » ;

6° *bis* À l'article L. 6323-12, les mots : « soutien familial » sont remplacés par les mots : « proche aidant » ;

6° *ter* À l'article L. 6323-15, après le mot : « articles », est insérée la référence : « L. 5151-9, » ;

6° *quater* A Le III de l'article L. 6323-20 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, afin de favoriser la mise en œuvre du compte personnel de formation, le conseil d'administration des organismes collecteurs paritaires agréés peut décider de financer l'abondement du compte personnel de formation des salariés, avec la contribution relative au compte personnel de formation, dans des conditions définies par celui-ci. » ;

6° *quater* La sous-section 4 de la section 2 est complétée par un article L. 6323-20-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6323-20-1.* – Lorsque le salarié qui mobilise son compte personnel de formation est employé par une personne publique qui ne verse pas la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 à un organisme collecteur paritaire agréé, cette personne publique prend en charge les frais mentionnés au I de l'article L. 6323-20.

« Les personnes publiques mentionnées à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale peuvent choisir une prise en charge de ces frais par le Centre national de la fonction publique territoriale. Dans ce cas, ces personnes publiques versent une cotisation assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats de droit privé qu'elles emploient. Le taux de cette cotisation, qui ne peut excéder 0,2 %, est fixé par décret.

« Les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière peuvent choisir une prise en charge par l'organisme paritaire agréé par l'État mentionné à l'article 22 de la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du code du travail. » ;

6° *quinquies* La sous-section 2 de la section 3 est complétée par un article L. 6323-23-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6323-23-1.* – Le compte peut être mobilisé par son titulaire à la recherche d'emploi dans un État membre de l'Union européenne autre que la France s'il n'est pas inscrit auprès de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, sous réserve de la conclusion d'une convention entre cette institution et l'organisme chargé du service public de l'emploi dans le pays de la recherche d'emploi. Cette convention détermine les conditions

de prise en charge des formations mobilisées par le demandeur d'emploi dans le cadre de son compte. » ;

7° Est ajoutée une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4

« Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs

« Sous-section 1

« Alimentation et abondement du compte

« *Art. L. 6323-24.* – La contribution prévue aux articles L. 6331-48, L. 6331-53 et L. 6331-65 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime finance les heures de formation inscrites dans le compte personnel de formation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non salariées, de leurs conjoints collaborateurs et des artistes auteurs.

« *Art. L. 6323-25.* – Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires, selon les modalités définies à la présente sous-section.

« *Art. L. 6323-26.* – L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année d'exercice de l'activité jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

« L'alimentation du compte est subordonnée à l'acquittement effectif de la contribution mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-53 et au 1° de l'article L. 6331-65 du présent code ainsi qu'à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime.

« Lorsque le travailleur n'a pas versé cette contribution au titre d'une année entière, le nombre d'heures mentionné au premier alinéa du présent article est diminué au prorata de la contribution versée.

« *Art. L. 6323-27.* – La période d'absence du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, du conjoint collaborateur ou de l'artiste auteur pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale ou de

proche aidant, pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6323-26.

« *Art. L. 6323-28.* – Le compte personnel de formation peut être abondé en application de l'accord constitutif du fonds d'assurance-formation de non-salariés mentionné à l'article L. 6332-9 du présent code ou à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime. Il peut également être abondé par les chambres de métiers et de l'artisanat de région et les chambres régionales de métiers et de l'artisanat mentionnées à l'article 5-1 du code de l'artisanat, grâce aux contributions à la formation professionnelle versées dans les conditions prévues aux articles L. 6331-48 et L. 6331-50 du présent code.

« Le compte personnel de formation des travailleurs indépendants de la pêche maritime, des employeurs de pêche maritime de moins de onze salariés, ainsi que des travailleurs indépendants et des employeurs de cultures marines de moins de onze salariés peut être abondé en application d'une décision du conseil d'administration de l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6331-53 du présent code.

« Le compte personnel de formation des artistes auteurs peut être abondé en application d'une décision du conseil d'administration de l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au premier alinéa de l'article L. 6331-68.

« *Art. L. 6323-29.* – Les abondements supplémentaires mentionnés à l'article L. 6323-28 n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées sur le compte chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-26.

« *Sous-section 2*

« *Formations éligibles et mobilisation du compte*

« *Art. L. 6323-30.* – Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6.

« Le fonds d'assurance-formation auquel adhère le titulaire du compte définit les autres formations éligibles au compte personnel de formation. Pour les artisans, les chambres régionales de métiers et de l'artisanat et les

chambres de métiers et de l'artisanat de région peuvent également définir, de manière complémentaire, d'autres formations éligibles.

« Pour les travailleurs indépendants de la pêche maritime, les employeurs de pêche maritime de moins de onze salariés, ainsi que les travailleurs indépendants et les employeurs de cultures marines de moins de onze salariés, les autres formations éligibles sont définies par l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6331-53, sur proposition de la section particulière chargée de gérer la contribution mentionnée au même article.

« Pour les artistes auteurs, les autres formations éligibles sont définies par l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au premier alinéa de l'article L. 6331-68, sur proposition de la section particulière mentionnée au même article L. 6331-68.

« La liste des formations mentionnées au deuxième alinéa du présent article est transmise à l'organisme gestionnaire mentionné au III de l'article L. 6323-8.

« *Sous-section 3*

« *Prise en charge des frais de formation*

« *Art. L. 6323-31.* – Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, du conjoint collaborateur ou de l'artiste auteur qui mobilise son compte personnel de formation sont pris en charge, selon des modalités déterminées par décret, par le fonds d'assurance-formation de non-salariés auquel il adhère ou par la chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou la chambre de métiers et de l'artisanat de région dont il relève.

« Pour les travailleurs indépendants de la pêche maritime, les employeurs de pêche maritime de moins de onze salariés, ainsi que les travailleurs indépendants et les employeurs de cultures marines de moins de onze salariés, ces frais sont pris en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6331-53.

« Pour les artistes auteurs, ces frais sont pris en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé mentionné au premier alinéa de l'article L. 6331-68. »

II bis (nouveau). – Le 1° de l'article L. 6332-22 du même code est ainsi rédigé :

« 1° L'organisme collecteur paritaire agréé affecte au moins 50 % des fonds destinés à financer des actions de professionnalisation :

« a) Aux contrats de professionnalisation ;

« b) Au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis mentionnées à l'article L. 6332-16 ;

« c) Au financement d'actions de formation qualifiante mentionnées à l'article L. 6314-1 suivies par des salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4.

« La part de ces fonds affectés aux contrats de professionnalisation doit être supérieure à un taux déterminé par décret en Conseil d'État ; ».

III. – (*Non modifié*)

III bis. – (*Supprimé*)

IV. – Les I à III entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017, à l'exception des 2° et 7° du II, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

IV bis (*nouveau*). – L'État peut autoriser une expérimentation, sur une période de trois ans, de l'éligibilité au compte d'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires mentionnés à l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure. L'expérimentation se déroule dans les départements ayant informé le représentant de l'État de leur volonté d'y participer avant le 31 octobre 2016. Elle est financée par ces départements. La généralisation de l'expérimentation est subordonnée à la remise au Parlement, au plus tard six mois avant son terme, d'un rapport établi par les ministres chargés de la sécurité civile et de l'emploi.

V (*nouveau*). – Le Gouvernement remet au Parlement, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, un rapport relatif à l'intégration au compte personnel de formation des activités de bénévolat associatif des sauveteurs en mer embarqués et des nageurs sauveteurs.

Article 21 bis A

(*Conforme*)

Article 21 bis B

I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 6331-48 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 6331-48.* – Les travailleurs indépendants, y compris ceux n'employant aucun salarié, ainsi que les chefs d'entreprise immatriculés au répertoire des métiers et affiliés au régime général de sécurité sociale en application des 11°, 12° et 23° de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, consacrent chaque année au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 du présent code :

« 1° Une contribution qui ne peut être inférieure à 0,25 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale pour les personnes relevant des groupes des professions industrielles et commerciales et des professions libérales mentionnés aux *b* et *c* du 1° de l'article L. 613-1 du code de la sécurité sociale ; ce taux est porté à 0,34 % lorsque ces personnes bénéficient du concours de leur conjoint collaborateur dans les conditions prévues au premier alinéa du I de l'article L. 121-4 du code de commerce ;

« 2° Une contribution égale à 0,29 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale pour les personnes relevant du groupe des professions artisanales mentionné au *a* du 1° de l'article L. 613-1 du code de la sécurité sociale dont :

« *a*) Une fraction correspondant à 0,12 point est affectée, en application de l'article L. 6331-50 du présent code, aux chambres mentionnées au *a* de l'article 1601 du code général des impôts pour le financement d'actions de formation au sens des articles L. 6313-1 à L. 6313-11 et L. 6353-1 du présent code. Ces actions de formation font l'objet d'une comptabilité analytique et sont gérées sur un compte annexe. Cette fraction n'est pas due dans les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;

« *b*) Une fraction correspondant à 0,17 point est affectée, en application de l'article L. 6331-50, au fonds d'assurance-formation des chefs d'entreprise mentionné au III de l'article 8 de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs.

« Les personnes relevant du groupe des professions industrielles et commerciales mentionné au *b* du 1° de l'article L. 613-1 du code de la sécurité sociale et immatriculées au répertoire des métiers ainsi que les

chefs d'entreprise immatriculés au répertoire des métiers et affiliés au régime général de sécurité sociale en application des 11°, 12° et 23° de l'article L. 311-3 du même code acquittent la contribution au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 du présent code au taux mentionné au présent 2°.

« Les travailleurs indépendants bénéficiant du régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale consacrent chaque année au financement des actions définies à l'article L. 6313-1 du présent code, en sus des cotisations et contributions acquittées au titre de ce régime, une contribution égale à 0,1 % du montant annuel de leur chiffre d'affaires pour ceux mentionnés au 1° du présent article qui relèvent de la première catégorie définie au dernier alinéa du 1 de l'article 50-0 du code général des impôts, à 0,2 % du montant annuel de leur chiffre d'affaires pour les autres travailleurs indépendants mentionnés au même 1° et à 0,3 % du montant annuel de leur chiffre d'affaires pour les travailleurs indépendants mentionnés au 2° du présent article. Pour cette dernière catégorie, la contribution est répartie dans les conditions mentionnées au même 2°, au prorata des valeurs qui y sont indiquées.

« Un décret en Conseil d'État détermine les modalités de mise en œuvre du présent article. » ;

2° À l'article L. 6331-48-1, les mots : « au troisième » sont remplacés par les mots : « à l'avant-dernier » ;

3° L'article L. 6331-50 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 6331-50.* – Les contributions prévues à l'article L. 6331-48, à l'exclusion de celle mentionnée au *a* du 2° du même article, sont versées à un fonds d'assurance-formation de non-salariés.

« La contribution mentionnée au même *a* est affectée aux chambres mentionnées au *a* de l'article 1601 du code général des impôts.

« La contribution mentionnée au *b* du 2° de l'article L. 6331-48 du présent code est affectée au fonds d'assurance-formation des chefs d'entreprise mentionné au III de l'article 8 de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs. » ;

4° L'article L. 6331-51 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 6331-51.* – Les contributions prévues à l'article L. 6331-48, à l'exception de celle mentionnée à l'avant-dernier alinéa, sont recouvrées et contrôlées selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations personnelles d'allocations familiales. Elles font l'objet d'un versement unique s'ajoutant à l'échéance provisionnelle des cotisations et contributions sociales du mois de novembre de l'année au titre de laquelle elles sont dues.

« Pour les chefs d'entreprise immatriculés au répertoire des métiers et affiliés au régime général de sécurité sociale en application des 11°, 12° et 23° de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, la contribution est recouvrée et contrôlée selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale assises sur les rémunérations. Elle fait l'objet d'un versement unique complémentaire aux cotisations du régime général de sécurité sociale versées sur l'exigibilité du mois d'octobre de l'année au titre de laquelle elle est due.

« Les versements de la contribution mentionnée à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 6331-48 du présent code sont effectués suivant la périodicité, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale mentionnées à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale.

« Les organismes chargés du recouvrement reversent le montant de leur collecte aux fonds d'assurance formation de non-salariés, agréés à cet effet par l'État et aux organismes mentionnés au *a* de l'article 1601 du code général des impôts, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. Ce décret prévoit les modalités de fixation des frais afférents au recouvrement et au reversement de la contribution mentionnée à l'article L. 6331-48 du présent code.

« Les règles applicables en cas de contentieux sont celles prévues au chapitre II du titre IV du livre I^{er} du code de la sécurité sociale. » ;

5° Les articles L. 6331-54 et L. 6331-54-1 sont abrogés ;

6° Au *b* du 1° de l'article L. 6361-2, les références : « aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54 » sont remplacés par la référence : « à l'article L. 6331-48 ».

II, III, III *bis* A et III *bis*. – (*Non modifiés*)

III *ter* (nouveau). – La soixante-et-unième ligne du tableau du second alinéa du I de l'article 46 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 est supprimée.

III *quater* (nouveau). – (Supprimé)

IV. – (Non modifié)

Article 21 bis

Une concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le compte personnel d'activité est engagée avant le 1^{er} octobre 2016 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.

Article 21 ter

(Conforme)

.....

Article 23

I. – Le chapitre I^{er} du titre III du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé de la section 3 est ainsi rédigé : « Droit à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie » ;

2° La division et l'intitulé des sous-sections 1 et 2 de la même section 3 sont supprimés ;

3° À l'article L. 5131-3, après le mot : « accompagnement », sont insérés les mots : « vers l'emploi et l'autonomie » et les mots : « , ayant pour but l'accès à la vie professionnelle » sont supprimés ;

4° L'article L. 5131-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 5131-4. – L'accompagnement mentionné à l'article L. 5131-3 peut prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'État, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic. Ce parcours est mis en œuvre

par les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1. Toutefois, par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'État dans le département, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Le contrat d'engagements est signé préalablement à l'entrée dans le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. » ;

5° L'article L. 5131-5 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 5131-5.* – Afin de favoriser son insertion professionnelle, le jeune qui s'engage dans un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie peut bénéficier d'une allocation versée par l'État et modulable en fonction de la situation de l'intéressé.

« Cette allocation est incessible et insaisissable.

« Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat. » ;

6° L'article L. 5131-6 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 5131-6.* – La garantie jeunes est une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.

« Elle est mise en œuvre par les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1. Toutefois, par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'État dans le département, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

« Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité, dont le montant est défini par décret. Cette allocation est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat.

« La garantie jeunes est un droit ouvert aux jeunes de seize à vingt-cinq ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret, dès lors qu'ils s'engagent à respecter les engagements conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. » ;

7° L'article L. 5131-7 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 5131-7.* – Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent chapitre, en particulier :

« 1° Les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que la nature des engagements de chaque partie au contrat ;

« 2° Les modalités de fixation de la durée et de renouvellement du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ;

« 3° Les modalités d'orientation vers les différentes modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que leurs caractéristiques respectives ;

« 4° Les modalités d'attribution, de modulation, de suppression et de versement de l'allocation prévue aux articles L. 5131-5 et L. 5131-6. » ;

8° L'article L. 5131-8 est abrogé.

I bis, I ter et II. – (Non modifiés)

Article 23 bis A

I. – L'article L. 822-1 du code de l'éducation est ainsi modifié :

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

« Il peut accorder des aides en faveur des jeunes à la recherche de leur premier emploi et en assurer la gestion. » ;

1° *bis* À la seconde phrase du dixième alinéa, le mot : « sixième » est remplacé par le mot : « septième » ;

2° (*Supprimé*)

II. – (*Non modifié*)

Article 23 bis B

(*Conforme*)

Article 23 bis C

I. – La section 1 du chapitre IV du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte est ainsi modifiée :

1° L'intitulé de la sous-section 1 est complété par les mots : « et l'autonomie » ;

2° À l'article L. 324-1, après le mot : « accompagnement », sont insérés les mots : « vers l'emploi et l'autonomie » et, à la fin, les mots : « , ayant pour but l'accès à la vie professionnelle » sont supprimés ;

3° L'intitulé de la sous-section 2 est ainsi rédigé : « Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie » ;

4° Les articles L. 324-2 à L. 324-5 sont ainsi rédigés :

« *Art. L. 324-2.* – L'accompagnement mentionné à l'article L. 324-1 peut prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'État, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic. Ce parcours est mis en œuvre par les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 du code du travail. Toutefois, par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'État à Mayotte, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

« Le contrat d'engagement est signé avant l'entrée dans le parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie.

« *Art. L. 324-3.* – Afin de favoriser son insertion professionnelle, le jeune qui s'engage dans un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie peut bénéficier d'une allocation versée par l'État et modulable en fonction de la situation de l'intéressé.

« Cette allocation est incessible et insaisissable.

« Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat.

« *Art. L. 324-4.* – La garantie jeunes est une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.

« Elle est mise en œuvre par les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 du code du travail. Toutefois, par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'État à Mayotte, lorsque

cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

« Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité, dont le montant et les modalités de versement sont définis par décret. Cette allocation est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat.

« La garantie jeunes est un droit ouvert aux jeunes de seize à vingt-cinq ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret, dès lors qu'ils s'engagent à respecter les engagements conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.

« *Art. L. 324-5.* – Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent chapitre, en particulier :

« 1° Les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que la nature des engagements de chaque partie au contrat ;

« 2° Les modalités de fixation de la durée et de renouvellement du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ;

« 3° Les modalités d'orientation vers les différentes modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que leurs caractéristiques respectives ;

« 4° Les modalités d'attribution, de modulation, de suppression et de versement de l'allocation prévue à l'article L. 324-3. » ;

5° L'article L. 324-6 est abrogé.

II. – *(Non modifié)*

Article 23 bis D

(Conforme)

Article 23 bis

Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport relatif à l'application de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, afin de présenter l'impact de ses dispositions sur la politique de l'emploi.

Ce rapport étudie l'opportunité d'une prolongation du dispositif au delà des trois années prévues par la même loi.

Article 23 ter

I. – L'article L. 243-1 du code de l'action sociale et des familles est ainsi rétabli :

« *Art. L. 243-1.* – Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au *a* du 5° du I de l'article L. 312-1 du présent code et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné mentionné à l'article L. 5213-2-1 du code du travail. »

II. – La section 1 du chapitre III du titre I^{er} du livre II de la cinquième partie du code du travail est complétée par un article L. 5213-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 5213-2-1.* – I. – Les travailleurs handicapés reconnus au titre de l'article L. 5213-2 peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur.

« Ce dispositif, mis en œuvre par une personne morale gestionnaire qui respecte les conditions d'un cahier des charges prévu par décret, peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur.

« Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants.

« II. – Le dispositif d’emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la commission mentionnée à l’article L. 146-9 du code de l’action sociale et des familles en complément d’une décision d’orientation, le cas échéant sur proposition des organismes désignés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du présent code. Cette commission désigne, après accord de l’intéressé ou de ses représentants légaux, un dispositif d’emploi accompagné.

« Une convention individuelle d’accompagnement conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif d’emploi accompagné, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur, précise notamment les modalités d’accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l’employeur, notamment sur le lieu de travail.

« III. – Pour la mise en œuvre du dispositif, la personne morale gestionnaire du dispositif d’emploi accompagné conclut une convention de gestion :

« 1° D’une part, avec l’un des organismes désignés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 ;

« 2° Et, d’autre part, lorsqu’il ne s’agit pas d’un établissement ou service mentionné aux 5° ou 7° du I de l’article L. 312-1 du code de l’action sociale et des familles, avec au moins une personne morale gestionnaire d’un de ces établissement ou service.

« Cette convention précise les engagements de chacune des parties.

« IV. – Le décret mentionné au I du présent article précise notamment les modalités de mise en œuvre du dispositif d’emploi accompagné, de contractualisation entre le salarié, l’employeur et la personne morale gestionnaire du dispositif, les financements pouvant être mobilisés dans ce cadre, ainsi que les conditions dans lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d’emploi accompagné ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire d’un établissement ou service conclut avec le directeur de l’agence régionale de santé une convention de financement ou un avenant au contrat mentionné à l’article L. 313-11 du code de l’action sociale et des familles. Le modèle de ces conventions est fixé par arrêté des ministres chargés des affaires sociales et de l’emploi. »

III et IV. – (*Supprimés*)

Article 23 quater

(Conforme)

CHAPITRE II

Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique

Article 25

I. – L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le 6° est complété par les mots : « , notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ; »

2° Il est ajouté un 7° ainsi rédigé :

« 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »

I bis. – (Supprimé)

II. – (Non modifié)

Article 25 bis

I. – (Non modifié)

II. – (Supprimé)

III. – Le présent article entre en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard trois ans après la promulgation de la présente loi.

Article 26

I. – Une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance est engagée, avant le 1^{er} octobre 2016, avec les organisations professionnelles d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.

Cette concertation s’appuie sur un large état des lieux faisant apparaître :

1° Le taux de télétravail par branche selon la famille professionnelle et le sexe ;

2° La liste des métiers, par branche professionnelle, potentiellement éligibles au télétravail.

Cette concertation porte également sur l’évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours, sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que sur l’opportunité et, le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés.

À l’issue de la concertation, un guide des bonnes pratiques est élaboré et sert de document de référence lors de la négociation d’une convention ou d’un accord d’entreprise.

II. – Avant le 1^{er} décembre 2016, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l’adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail liée à l’utilisation des outils numériques.

Articles 27 et 27 bis A

(Conformes)

Article 27 bis

Le livre III de la septième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L’intitulé est ainsi modifié :

a) La première occurrence du mot : « et » est remplacée par le signe : « , » ;

b) Sont ajoutés les mots : « et travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique » ;

2° Il est ajouté un titre IV ainsi rédigé :

« *TITRE IV*

« ***TRAVAILLEURS UTILISANT UNE PLATEFORME
DE MISE EN RELATION PAR VOIE ÉLECTRONIQUE***

« *CHAPITRE I^{ER}*

« ***Champ d'application***

« *Art. L. 7341-1.* – Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 *bis* du code général des impôts.

« *CHAPITRE II*

« ***Responsabilité sociale des plateformes***

« *Art. L. 7342-1.* – Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre.

« *Art. L. 7342-2.* – Lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut être supérieur à la cotisation prévue à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale.

« Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable lorsque le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée au premier alinéa, et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme.

« *Art. L. 7342-3.* – Le travailleur bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6312-2. La contribution à la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 6331-48 est prise en charge par la plateforme.

« Il bénéficie, à sa demande, de la validation des acquis de l'expérience mentionnée aux articles L. 6111-1 et L. 6411-1. La plateforme prend alors en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité dans des conditions définies par décret.

« *Art. L. 7342-3-1.* – Les articles L. 7342-2 et L. 7342-3 ne sont pas applicables lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret.

« Pour le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail et de la contribution à la formation professionnelle, seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme.

« *Art. L. 7342-4.* – Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité.

« *Art. L. 7342-5.* – Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs.

« *Art. L. 7342-6.* – (*Supprimé*) »

TITRE IV

FAVORISER L'EMPLOI

CHAPITRE I^{ER}

Améliorer l'accès au droit des entreprises et favoriser l'embauche

Article 28

Le titre IV du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est complété par les mots : « et appui aux entreprises » ;

2° Il est ajouté un chapitre III ainsi rédigé :

« *CHAPITRE III*

« *Appui aux entreprises*

« *Art. L. 5143-1.* – Tout employeur d'une entreprise de moins de trois cents salariés a le droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables.

« Ce droit à l'information peut porter sur les démarches et les procédures légales à suivre face à une situation de fait. Si la demande est suffisamment précise et complète, le document formalisant la prise de position de l'administration peut être produit par l'entreprise en cas de contentieux pour attester de sa bonne foi.

« Pour assurer la mise en œuvre de ce droit, un service public territorial de l'accès au droit est mis en place par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui y associe des représentants des organisations syndicales et professionnelles, les chambres consulaires mentionnées à l'article L. 710-1 du code de commerce, à l'article L. 511-1 du code rural et de la pêche maritime et à l'article 5-1 du code de l'artisanat, les commissions paritaires interprofessionnelles mentionnées à l'article L. 23-111-1 du présent code, les conseils départementaux de l'accès au droit mentionnés à l'article 54 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique et toute autre personne compétente. »

Article 28 bis AA

(Supprimé)

Article 28 bis A

Au début du premier alinéa du B du V de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les mots : « Jusqu'au 31 décembre 2016, » sont supprimés.

.....

Article 29

La section 2 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est complétée par un article L. 2232-10-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-10-1.* – Un accord de branche étendu peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

« Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le présent code.

« L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens. »

Article 29 bis A

I. – Dans les réseaux d'exploitants d'au moins trois cents salariés en France, liés par un contrat de franchise mentionné à l'article L. 330-3 du code de commerce qui contient des clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées, lorsqu'une organisation syndicale représentative au sein de la branche ou de l'une des branches dont relèvent les entreprises du réseau ou ayant constitué une section syndicale au sein d'une entreprise du réseau le demande, le franchiseur engage une négociation visant à mettre en place une instance de dialogue social commune à l'ensemble du réseau, comprenant des représentants des salariés et des franchisés et présidée par le franchiseur.

L'accord mettant en place cette instance prévoit sa composition, le mode de désignation de ses membres, la durée de leur mandat, la fréquence des réunions, les heures de délégation octroyées pour participer à cette instance et leurs modalités d'utilisation.

À défaut d'accord :

1° Le nombre de réunions de l'instance est fixée à deux par an ;

2° Un décret en Conseil d'État détermine les autres caractéristiques mentionnées au deuxième alinéa.

Les membres de l'instance sont dotés de moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Les dépenses de fonctionnement de l'instance et d'organisation des réunions ainsi que les frais de séjour et de déplacement sont pris en charge selon des modalités fixées par l'accord ou, à défaut, par le franchiseur.

Lors de sa première réunion, l'instance adopte un règlement intérieur déterminant ses modalités de fonctionnement.

Lors des réunions mentionnées au deuxième alinéa et au 1° du présent I, l'instance est informée des décisions du franchiseur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés.

Elle est informée des entreprises entrées dans le réseau ou l'ayant quitté.

L'instance formule, à son initiative, et examine, à la demande du franchiseur ou de représentants des franchisés, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés dans l'ensemble du réseau ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent I, en particulier le délai dans lequel le franchiseur engage la négociation prévue au premier alinéa du présent I.

II à VIII. – (*Supprimés*)

IX (*nouveau*). – Les organisations syndicales et les organisations professionnelles des branches concernées établissent un bilan de la mise en œuvre du présent article et le transmettent à la Commission nationale de la négociation collective au plus tard dix-huit mois après la promulgation de la présente loi.

Article 29 bis

(*Conforme*)

Article 29 ter

L'article L. 1273-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Est nulle de plein droit toute demande de données ou d'informations déjà produites par une entreprise au titre des informations mentionnées au premier alinéa de l'article L. 133-5-8 du code de la sécurité sociale, effectuée auprès de cette entreprise par les organismes auxquels sont reversés des cotisations et contributions sociales en application du 1° de l'article L. 133-5-7 du même code. »

Article 30

I. – La sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° (*Supprimé*)

2° L'article L. 1233-3 est ainsi modifié

a) Après le mot : « consécutives », la fin du premier alinéa est ainsi rédigée : « notamment : » ;

b) Après le premier alinéa, sont insérés onze alinéas ainsi rédigés :

« 1° À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

« Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

« a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;

« b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;

« c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

« d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

« 2° À des mutations technologiques ;

« 3° À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

« 3° *bis* (Supprimé)

« 4° À la cessation d'activité de l'entreprise.

« La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise. » ;

c) À la fin du second alinéa, la référence : « premier alinéa » est remplacée par la référence : « présent article » ;

3° (Supprimé)

II à IV. – (Supprimés)

V (*nouveau*). – Le présent article entre en vigueur le 1^{er} décembre 2016.

Articles 30 *bis* A et 30 *bis* B

(Supprimés)

Article 31

(Conforme)

Article 31 *bis*

(Supprimé)

Article 31 *ter*

(Conforme)

CHAPITRE II

**Développer l'apprentissage comme voie de réussite
et renforcer la formation professionnelle**

Articles 32 A à 32 F, 32 GA et 32 G à 32 L

(Supprimés)

Article 32

La sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 6242-6 est abrogé ;

2° L'article L. 6241-9 est ainsi modifié :

a) Le 2° est ainsi rédigé :

« 2° Les établissements d'enseignement privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui remplissent l'une des conditions suivantes :

« a) Être lié à l'État par l'un des contrats d'association mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation ou à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ;

« b) Être habilité à recevoir des boursiers nationaux conformément aux procédures prévues à l'article L. 531-4 du code de l'éducation ;

« c) Être reconnu conformément à la procédure prévue à l'article L. 443-2 du même code ; »

b) *(Supprimé)*

3° *(Supprimé)*

3° bis À l'article L. 6241-6, le mot : « vingt » est remplacé par le mot : « vingt-six » ;

4° L'article L. 6332-16 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les mêmes conditions, les organismes collecteurs paritaires agréés peuvent prendre en charge, selon des critères définis par décret, les dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du

second degré à but non lucratif remplissant l'une des conditions prévues aux *b* et *c* du 2° de l'article L. 6241-9 et qui concourent, par leurs enseignements technologiques et professionnels, à l'insertion des jeunes sans qualification. Un arrêté des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale établit la liste de ces établissements. »

Articles 32 bis AA à 32 bis AC et 32 bis A

(Supprimés)

Article 32 bis C

(Supprimé)

Article 32 ter A

I. – Le titre II du livre II de la sixième partie du code du travail est complété par un chapitre VII ainsi rédigé :

« CHAPITRE VII

« Développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

« *Art. L. 6227-1.* – Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage selon les modalités définies au présent titre, sous réserve du présent chapitre.

« *Art. L. 6227-2.* – Par dérogation à l'article L. 6222-7, le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée limitée.

« *Art. L. 6227-3.* – Les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1 peuvent conclure avec une autre personne morale de droit public ou avec une entreprise des conventions prévoyant qu'une partie de la formation pratique est dispensée par cette autre personne morale de droit public ou par cette entreprise. Un décret fixe les clauses que comportent ces conventions ainsi que les autres dispositions qui leur sont applicables.

« *Art. L. 6227-4.* – Les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du comité technique ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel. Cette instance examine annuellement un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage.

« *Art. L. 6227-5.* – Pour la mise en œuvre du présent chapitre, un centre de formation d'apprentis peut conclure avec un ou plusieurs centres de formation gérés par une personne mentionnée à l'article L. 6227-1 ou avec le Centre national de la fonction publique territoriale une convention aux termes de laquelle ces établissements assurent une partie des formations normalement dispensées par le centre de formation d'apprentis et peut mettre à sa disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Dans ce cas, les centres de formation d'apprentis conservent la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.

« *Art. L. 6227-6.* – Les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1 prennent en charge les coûts de la formation de leurs apprentis dans les centres de formation d'apprentis qui les accueillent, sauf lorsque ces personnes morales sont redevables de la taxe d'apprentissage. À cet effet, elles concluent une convention avec ces centres pour définir les conditions de cette prise en charge.

« *Art. L. 6227-7.* – L'apprenti perçoit un salaire dont le montant, déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et fixé par décret, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé. Ce salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage.

« *Art. L. 6227-8.* – L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'État et des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public mentionnées à l'article L. 6227-1. Les validations de droit à l'assurance vieillesse sont opérées selon les conditions fixées au second alinéa du II de l'article L. 6243-2.

« *Art. L. 6227-9.* – L'État prend en charge les cotisations d'assurance sociale et les allocations familiales dues par l'employeur ainsi que les cotisations et contributions salariales d'origine légale et conventionnelle rendues obligatoires par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les contributions d'assurance chômage versées par

l'employeur qui a adhéré au régime mentionné à l'article L. 5422-13. Par dérogation, cette adhésion peut être limitée aux apprentis.

« *Art. L. 6227-10.* – Les services accomplis par l'apprenti au titre de son ou de ses contrats d'apprentissage ne peuvent ni être pris en compte comme services publics au sens des dispositions applicables aux fonctionnaires, aux agents publics ou aux agents employés par les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1, ni au titre de l'un des régimes spéciaux de retraite applicables à ces agents.

« *Art. L. 6227-11.* – Le contrat d'apprentissage, revêtu de la signature de l'employeur et de l'apprenti, autorisé, le cas échéant, par son représentant légal, est adressé pour enregistrement au représentant de l'État dans le département du lieu d'exécution du contrat.

« *Art. L. 6227-12.* – Les articles L. 6211-4, L. 6222-5, L. 6222-13, L. 6222-16, L. 6222-31, L. 6222-39, L. 6223-1, L. 6224-1, le 5° de l'article L. 6224-2, les articles L. 6224-6, L. 6225-1, L. 6225-2, L. 6225-3, L. 6243-1 à L. 6243-1-2 ne s'appliquent pas aux contrats d'apprentissage conclus par les personnes mentionnées à l'article L. 6227-1.

« Un décret en Conseil d'État détermine les modalités de mise en œuvre du présent chapitre. »

II. – *(Non modifié)*

Article 32 *ter*

(Supprimé)

Articles 33 et 33 *bis*

(Conformes)

Article 33 *ter*

À titre expérimental, dans deux régions volontaires, il est dérogé aux règles de répartition des fonds non affectés par les entreprises de la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, définies à l'article L. 6241-3 du code du travail, selon les modalités suivantes. Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 du même code transmettent

à chaque région volontaire une proposition de répartition sur son territoire des fonds non affectés par les entreprises. Cette proposition fait l'objet, au sein du bureau mentionné à l'article L. 6123-3 dudit code, d'une concertation au terme de laquelle le président du conseil régional notifie aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage sa décision de répartition. Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage procèdent au versement des sommes aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage conformément à la décision de répartition notifiée par la région, dans les délais mentionnés à l'article L. 6241-3 du même code.

L'expérimentation prévue au présent article est mise en place du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.

Chaque région volontaire adresse au représentant de l'État dans la région le bilan de l'expérimentation qui lui a été confiée, établi au 31 décembre 2019.

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} juillet 2020, un rapport portant sur les expérimentations mises en œuvre en application du présent article afin de préciser les conditions de leur éventuelle généralisation.

.....

Article 34

I. – Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° Le II de l'article L. 335-5 est ainsi modifié :

a) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

– à la première phrase, les mots : « de trois ans » sont remplacés par les mots : « d'un an » ;

– la seconde phrase est complétée par les mots : « , ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel » ;

b) Le quatrième alinéa est supprimé ;

c) Le septième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si le

règlement fixé par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles. » ;

d) À la dernière phrase du dernier alinéa, le mot : « septième » est remplacé par le mot : « sixième » ;

2° L'article L. 613-3 est ainsi modifié :

a) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

– à la première phrase, les mots : « de trois ans » sont remplacés par les mots : « d'un an » ;

– la seconde phrase est complétée par les mots : « , ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivie de façon continue ou non » ;

b) L'avant-dernier alinéa est supprimé ;

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

a) La seconde phrase du deuxième alinéa est supprimée ;

b) Après le même deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le jury peut attribuer la totalité de la certification. À défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles. » ;

3° bis (*Supprimé*)

4° À l'article L. 641-2, le mot : « cinquième » est remplacé par le mot : « quatrième ».

II. – La sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Le premier alinéa du I de l'article L. 6315-1 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience. » ;

1° *bis (nouveau)* L'article L. 6411-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises dont l'effectif dépasse cinquante salariés, un accord d'entreprise peut déterminer des modalités de promotion de la validation des acquis de l'expérience au bénéfice des employés. » ;

2° Les deux derniers alinéas de l'article L. 6422-2 sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« Les conditions de rémunération sont celles prévues à l'article L. 6422-8. » ;

3° (*Supprimé*)

4° L'article L. 6422-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La durée de ce congé peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification, au sens du répertoire national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques. » ;

5° L'article L. 6423-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Un accompagnement renforcé pour certains publics peut être prévu et financé par un accord de branche. »

.....

Article 35 bis

(Conforme)

Article 36

I. – La sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° À l'article L. 6111-7, après les mots : « territoire national », sont insérés les mots : « , aux tarifs des organismes de formation » et, après le mot : « œuvre », sont insérés les mots : « et de publicité » ;

2° La section 4 du chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre I^{er} est complétée par un article L. 6111-8 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6111-8.* – Chaque année, les résultats d’une enquête nationale qualitative et quantitative relative au taux d’insertion professionnelle à la suite des formations dispensées dans les centres de formation d’apprentis, dans les sections d’apprentissage et dans les lycées professionnels sont rendus publics. Le contenu des informations publiées et leurs modalités de diffusion sont déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l’éducation nationale. » ;

2° bis (*Supprimé*)

3° Le chapitre III du titre V du livre III est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« *Section 4*

« *Obligations vis-à-vis des organismes financeurs*

« *Art. L. 6353-10.* – Les organismes de formation informent les organismes qui financent la formation, dans des conditions définies par décret, du début, des interruptions et de l’achèvement de la formation, pour chacun de leurs stagiaires, et leur communiquent les données relatives à l’emploi et au parcours de formation professionnelle dont ils disposent sur ces stagiaires.

« Les organismes financeurs, l’organisme gestionnaire du système d’information du compte personnel de formation mentionné au III de l’article L. 6323-8 et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle mentionnés à l’article L. 6111-6 partagent les données mentionnées au premier alinéa du présent article, ainsi que celles relatives aux coûts des actions de formation, sous forme dématérialisée et dans des conditions définies par décret en Conseil d’État pris après avis de la Commission nationale de l’informatique et des libertés. » ;

4° Au second alinéa de l’article L. 6121-5, après le mot : « formation », sont insérés les mots : « , de l’interruption et de la sortie effective » ;

5° L’article L. 6341-6 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les collectivités territoriales mentionnées au premier alinéa du présent article transmettent chaque mois à Pôle emploi les informations individuelles nominatives relatives aux stagiaires de la formation professionnelle inscrits sur la liste mentionnée à l’article L. 5411-1 dont elles financent la rémunération. »

II. – L'article L. 401-2-1 du code de l'éducation est ainsi modifié :

1° Après la deuxième phrase, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« La même obligation de publication incombe aux établissements scolaires du second degré et aux centres de formation d'apprentis. Ces établissements et centres doivent également rendre public le taux d'insertion professionnelle des élèves, par diplôme, dans les douze mois suivant l'obtention des diplômes auxquels ils les préparent. » ;

2° La dernière phrase est ainsi rédigée :

« Un élève ou apprenti ne peut s'inscrire dans un cycle ou une formation sans avoir préalablement pris connaissance des taux de réussite et d'insertion professionnelle correspondants. »

Article 36 bis

(Conforme)

Article 36 ter

À titre expérimental, à La Réunion, l'État peut autoriser la mise en place d'un dispositif de contractualisation avec des personnes, en emploi ou non, sans qualification professionnelle, leur permettant d'exercer pleinement leurs droits et d'accéder à un premier niveau de qualification professionnelle.

L'État élabore le protocole d'expérimentation et le soumet pour avis au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Cette expérimentation est mise en place du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles adresse au ministre chargé de la formation professionnelle le bilan de l'expérimentation dont il assure le suivi, établi au 31 décembre 2019.

Article 37

I à VI. – *(Non modifiés)*

VII. – *(Supprimé)*

CHAPITRE III

Préserver l'emploi

Article 38

(Conforme)

Article 39

I, II et II *bis* à II *quater*. – *(Non modifiés)*

III. – Dans les six mois suivant la promulgation de la présente loi, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà soumises à des stipulations conventionnelles en ce sens engageant des négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié.

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi de nature à lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier et s'appliquant, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, dans les branches qu'elle détermine, à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier conclu en application du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié. Le projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de cette ordonnance.

III *bis*. – Avant le 31 décembre 2017, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur le bilan des négociations menées par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés. Ce bilan porte notamment sur les modalités de compensation financière versée aux salariés en cas de non-reconduction du contrat de travail.

IV. – *(Non modifié)*

.....

Article 40 bis A

I (*nouveau*). – L'article L. 1253-3 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1253-3* – Sont également considérées comme des groupements d'employeurs les sociétés coopératives existantes qui développent, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités mentionnées à l'article L. 1253-1. Le présent chapitre leur est applicable dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. »

II. – Le même code est ainsi modifié :

1° (*Supprimé*)

2° La sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du titre V du livre II de la première partie est complétée par un article L. 1253-8-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1253-8-1*. – Pour l'application du présent code, à l'exception de sa deuxième partie, les salariés mis à la disposition, en tout ou partie, d'un ou de plusieurs de ses membres par un groupement d'employeurs ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ce groupement d'employeurs. »

Article 40 bis

Le premier alinéa de l'article L. 1253-19 du code du travail est ainsi modifié :

1° (*nouveau*) Après le mot : « publics », sont insérés les mots : « ou avec des établissements publics de l'État » ;

2° Après les mots : « d'employeurs », la fin est ainsi rédigée : « sous l'une des formes mentionnées à l'article L. 1253-2. »

Article 40 ter

(*Suppression conforme*)

Article 40 quater A

L'article L. 6223-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs mentionné aux articles L. 1253-1 à L. 1253-23, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement. »

Articles 40 quater B et 40 quater

(Conformes)

.....

Article 41 bis AA

(Supprimé)

.....

Article 41 bis

(Conforme)

.....

Article 43 bis AA

I. – Le chapitre II du titre IV du livre VIII du code de la sécurité sociale est complété par un article L. 842-8 ainsi rédigé :

« *Art. L. 842-8. – I. –* Pour l'application de l'article L. 842-3 aux travailleurs handicapés, invalides ou victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et atteints d'une incapacité permanente de travail, sont pris en compte en tant que revenus professionnels, dans les conditions prévues au II du présent article, les revenus suivants :

« 1° L'allocation mentionnée aux articles L. 821-1 et L. 821-2 ;

« 2° Les pensions et rentes d'invalidité, ainsi que les pensions de retraite à jouissance immédiate liquidées à la suite d'accidents, d'infirmités ou de réforme, servies au titre d'un régime de base légalement obligatoire de sécurité sociale ;

« 3° Les pensions d'invalidité servies au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

« 4° La rente allouée aux personnes victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 434-2.

« II. – Le I du présent article est applicable sous réserve que les revenus professionnels mensuels du travailleur, hors prise en compte des revenus mentionnés aux 1° à 4° du même I, atteignent au moins vingt-neuf fois le salaire minimum de croissance mentionné à l'article L. 3231-2 du code du travail. »

II à V. – (*Non modifiés*)

Article 43 ter

(*Conforme*)

TITRE V

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Article 44 A

(*Supprimé*)

Article 44

I. – Le titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1225-11 est ainsi modifié :

a) Après le 4°, il est inséré un 4° *bis* ainsi rédigé :

« 4° *bis* L. 1226-10, relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ; »

b) Au début du 5°, les mots : « L. 4624-1, relatif » sont remplacés par les mots : « L. 4624-3 et L. 4624-4, relatifs » ;

2° L'article L. 1225-15 est ainsi modifié :

a) Après le 2°, il est inséré un 2° *bis* ainsi rédigé :

« 2° *bis* L. 1226-10, relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ; »

b) Au début du 3°, les mots : « L. 4624-1, relatif » sont remplacés par les mots : « L. 4624-3 et L. 4624-4, relatifs » ;

3° L'article L. 1226-2 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est ainsi modifié :

– les mots : « , à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié » sont remplacés par les mots : « le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel » ;

– après les mots : « médecin du travail », sont insérés les mots : « , en application de l'article L. 4624-4, » ;

b) Au deuxième alinéa, après le mot : « compte », sont insérés les mots : « , après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, » et les mots : « l'aptitude » sont remplacés par les mots : « les capacités » ;

c) Le même deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. » ;

d) Au dernier alinéa, les mots : « transformations de postes de travail » sont remplacés par les mots : « aménagements, adaptations ou transformations de postes existants » ;

e) (*Supprimé*)

4° Après l'article L. 1226-2, il est inséré un article L. 1226-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1226-2-1. – Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

« L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à

l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

« L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

« S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre. » ;

5° Au premier alinéa de l'article L. 1226-4-1, la référence : « L. 1226-4 » est remplacée par la référence : « L. 1226-2-1 » ;

6° Le premier alinéa de l'article L. 1226-8 est ainsi modifié :

a) Le mot : « Lorsque, » et les mots : « est déclaré apte par le médecin du travail, il » sont supprimés ;

b) Sont ajoutés les mots : « , sauf dans les situations mentionnées à l'article L. 1226-10 » ;

7° L'article L. 1226-10 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est ainsi modifié :

– les mots : « , à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié » sont remplacés par les mots : « le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle » ;

– après les mots : « médecin du travail », sont insérés les mots : « , en application de l'article L. 4624-4, » ;

b) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

– à la première phrase, les mots : « l'aptitude » sont remplacés par les mots : « les capacités » ;

– à la seconde phrase, les mots : « Dans les entreprises d’au moins cinquante salariés, » sont supprimés et les mots : « destinée à lui proposer » sont remplacés par les mots : « le préparant à occuper » ;

c) Au dernier alinéa, les mots : « transformations de postes de travail » sont remplacés par les mots : « aménagements, adaptations ou transformations de postes existants » ;

d) (*Supprimé*)

8° L’article L. 1226-12 est ainsi modifié :

a) (*Supprimé*)

b) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

– la première phrase est complétée par les mots : « , soit de la mention expresse dans l’avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l’emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l’état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l’emploi » ;

– la seconde phrase est supprimée ;

c) Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L’obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l’employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l’article L. 1226-10, en prenant en compte l’avis et les indications du médecin du travail. » ;

d) (*Supprimé*)

9° L’article L. 1226-15 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « déclaré apte » sont supprimés ;

b) Au dernier alinéa, le mot : « troisième » est remplacé par le mot : « dernier » ;

10° L’article L. 1226-20 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, le mot : « troisième » est remplacée par le mot : « dernier » ;

b) Au deuxième alinéa, après les mots : « ces conditions », sont insérés les mots : « ou si l’avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l’emploi serait gravement préjudiciable à sa

santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi » ;

11° À la première phrase du premier alinéa de l'article L. 1226-21, les mots : « est déclaré apte » sont remplacés par les mots : « n'est pas déclaré inapte ».

II. – Le titre II du livre VI de la quatrième partie du même code est ainsi modifié :

1° A (*Supprimé*)

1° À la fin de la seconde phrase de l'article L. 4622-3, les mots : « toute atteinte à la sécurité des tiers » sont remplacés par les mots : « tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail » ;

1° bis A (*nouveau*) À la première phrase de l'article L. 4622-8, après la troisième occurrence du mot : « travail, », sont insérés les mots : « des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, » ;

1° bis et 1° ter (*Supprimés*)

2° L'article L. 4624-2 devient l'article L. 4624-8 et, à la fin de la première phrase, la référence : « de l'article L. 4624-1 » est remplacée par les références : « des articles L. 4624-3 et L. 4624-4 » ;

3° L'article L. 4624-3 devient l'article L. 4624-9 ;

4° L'article L. 4624-4 est abrogé ;

5° L'article L. 4624-5 devient l'article L. 4624-10 et est complété par les mots : « , notamment les modalités du suivi individuel prévu à l'article L. 4624-1, les modalités d'identification des travailleurs mentionnés à l'article L. 4624-2 et les modalités du suivi individuel renforcé dont ils bénéficient » ;

6° L'article L. 4624-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 4624-1. – Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

« Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en Conseil d'État fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté.

« Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

« Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

« Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du présent code et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

« Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

« Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.

« Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données présentées par sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail. » ;

7° Les articles L. 4624-2 à L. 4624-5 sont ainsi rétablis :

« *Art. L. 4624-2. – I. –* Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail

bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

« II. – L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

« III. – (*Supprimé*)

« Art. L. 4624-3. – Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

« Art. L. 4624-4. – Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

« Art. L. 4624-5. – Pour l'application des articles L. 4624-3 et L. 4624-4, le médecin du travail reçoit le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

« Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions. » ;

8° Après l'article L. 4624-5, tel qu'il résulte du 7° du présent II, sont insérés des articles L. 4624-6 et L. 4624-7 ainsi rédigés :

« *Art. L. 4624-6.* – L’employeur est tenu de prendre en considération l’avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l’employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s’opposent à ce qu’il y soit donné suite.

« *Art. L. 4624-7.* – I. – Si le salarié ou l’employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4, il peut saisir le conseil de prud’hommes d’une demande de désignation d’un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d’appel. L’affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.

« II. – Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l’article L. 4624-8, sans que puisse lui être opposé l’article 226-13 du code pénal.

« II *bis (nouveau).* – La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud’hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d’une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.

« II *ter (nouveau).* – La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d’expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l’action en justice n’est pas dilatoire ou abusive.

« III et IV. – (*Supprimés*) » ;

9° Après l’article L. 4625-1, il est inséré un article L. 4625-1-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 4625-1-1.* – Un décret en Conseil d’État prévoit les adaptations des règles définies aux articles L. 4624-1 et L. 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée.

« Ces adaptations leur garantissent un suivi individuel de leur état de santé d’une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en contrat à durée indéterminée.

« Ce décret en Conseil d’État prévoit les modalités d’information de l’employeur sur le suivi individuel de l’état de santé de son salarié et les

modalités particulières d'hébergement des dossiers médicaux en santé au travail et d'échanges d'informations entre médecins du travail. » ;

1° Au premier alinéa de l'article L. 4745-1, la référence : « L. 4624-3 » est remplacée par la référence : « L. 4624-9 ».

II *bis.* – (*Non modifié*)

III. – Le dernier alinéa de l'article L. 717-2 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° La référence : « L. 4624-1 » est remplacée par les références : « L. 4624-1 à L. 4624-9 » ;

2° Sont ajoutés les mots : « , ainsi que les adaptations des règles définies aux articles L. 4624-1 et L. 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée, les modalités d'information de l'employeur sur le suivi individuel de l'état de santé de son salarié et les modalités particulières, pour ces salariés, d'hébergement des dossiers médicaux en santé au travail et d'échanges d'informations entre médecins du travail ».

IV. – (*Non modifié*)

Article 44 *bis* A

(Supprimé)

Articles 44 *bis* et 44 *ter*

(Conformes)

TITRE VI

RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL

Article 45

I. – Le titre VI du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A L'article L. 1262-2-1 est complété par un III ainsi rédigé :

« III. – L'accomplissement des obligations mentionnées aux I et II du présent article ne présume pas du caractère régulier du détachement. » ;

1° L'article L. 1262-4-1 est ainsi modifié :

a) Au début du premier alinéa, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Les conditions dans lesquelles le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de transmettre, par voie dématérialisée, la déclaration mentionnée au deuxième alinéa du présent I sont fixées par décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

« II. – Le maître d'ouvrage vérifie avant le début du détachement que chacun des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants, qu'il accepte en application de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance, et que chacune des entreprises exerçant une activité de travail temporaire avec laquelle un de ces sous-traitants ou un de ces cocontractants a contracté qui détachent des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2 se sont acquittés de l'obligation mentionnée au I de l'article L. 1262-2-1. » ;

2° Après l'article L. 1262-4-3, sont insérés des articles L. 1262-4-4 et L. 1262-4-4-1 ainsi rédigés :

« Art. L. 1262-4-4. – Lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail du lieu où s'est produit l'accident.

« Cette déclaration est effectuée, dans un délai et selon des modalités fixés par décret en Conseil d'État, par :

« 1° L'employeur, ou son représentant désigné en application de l'article L. 1262-2-1, lorsque le salarié est détaché selon les modalités mentionnées au 3° de l'article L. 1262-1 ;

« 2° Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage cocontractant d'un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 1262-1 ou à l'article L. 1262-2.

« *Art. L. 1262-4-4-1.* – Sur les chantiers de bâtiment ou de génie civil relevant de l'article L. 4532-10, le maître d'ouvrage porte à la connaissance des salariés détachés, par voie d'affichage sur les lieux de travail, les informations sur la réglementation qui leur est applicable en application de l'article L. 1262-4. L'affiche est facilement accessible et traduite dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des États d'appartenance des salariés détachés.

« Un décret détermine les conditions de mise en œuvre de cette obligation, notamment le contenu des informations mentionnées au premier alinéa. » ;

2° *bis* Le premier alinéa de l'article L. 1263-3 est ainsi modifié :

a) Les mots : « à l'article L. 3231-2 relatif au salaire minimum de croissance, » sont supprimés ;

b) Après les mots : « durée hebdomadaire maximale de travail », sont insérés les mots : « constate le non-paiement total ou partiel du salaire minimum légal ou conventionnel, » ;

3° À l'article L. 1264-1, après la référence : « L. 1262-2-1 », est insérée la référence : « , à l'article L. 1262-4-4 » ;

4° L'article L. 1264-2 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1264-2.* – I. – Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 1264-3 :

« 1° En cas de méconnaissance d'une des obligations mentionnées au I de l'article L. 1262-4-1, lorsque son cocontractant n'a pas rempli au moins l'une des obligations lui incombant en application de l'article L. 1262-2-1 ;

« 2° En cas de méconnaissance de l'obligation mentionnée à l'article L. 1262-4-4 ;

« 3° En cas de méconnaissance de l'obligation mentionnée à l'article L. 1262-4-4-1.

« II. – La méconnaissance par le maître d'ouvrage de l'obligation mentionnée au II de l'article L. 1262-4-1 est passible d'une amende administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 1264-3, lorsque l'un des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants ou l'une

des entreprises exerçant une activité de travail temporaire ne s'est pas acquitté de l'obligation mentionnée au I de l'article L. 1262-2-1. »

I *bis*. – Le début du 2° de l'article L. 8221-5 du même code est ainsi rédigé : « 2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures... (*le reste sans changement*). »

II. – (*Non modifié*)

Article 46

(*Conforme*)

Article 47

(*Pour coordination*)

Le chapitre III du titre VI du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 1263-4, il est inséré un article L. 1263-4-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1263-4-1.* – L'agent de contrôle de l'inspection du travail ou l'agent de contrôle assimilé mentionné au dernier alinéa de l'article L. 8112-1 qui n'a pas reçu, à l'issue du délai de quarante-huit heures à compter du début du détachement d'un salarié, la déclaration de détachement mentionnée au deuxième alinéa du I de l'article L. 1262-4-1 peut saisir d'un rapport motivé l'autorité administrative compétente. Celle-ci peut ordonner, au regard de la gravité du manquement, par décision motivée, la suspension de la réalisation de la prestation de services, pour une durée ne pouvant excéder un mois.

« L'autorité administrative met fin à la suspension dès la réception de la déclaration de détachement transmise par l'employeur, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, pour les salariés concernés.

« La sanction prévue au premier alinéa du présent article peut être cumulée avec l'amende administrative prévue aux articles L. 1264-1 et L. 1264-2.

« Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article. » ;

2° (*Supprimé*)

3° À l'article L. 1263-5, après les mots : « autorité administrative », sont insérés les mots : « en application des articles L. 1263-4 ou L. 1263-4-1 » ;

4° Le premier alinéa de l'article L. 1263-6 est ainsi modifié :

a) Après la référence : « L. 1263-4 », est insérée la référence : « ou à l'article L. 1263-4-1 » ;

b) (*Supprimé*)

Articles 48 et 49

(*Conformes*)

Article 49 bis

Avant le dernier alinéa de l'article L. 8272-2 du code du travail, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Lorsque l'activité de l'entreprise est exercée sur des chantiers de bâtiment ou de travaux publics, la fermeture temporaire prend la forme d'un arrêt de l'activité de l'entreprise sur le site dans lequel a été commis l'infraction ou le manquement.

« Lorsque la fermeture temporaire selon les modalités mentionnées au quatrième alinéa est devenue sans objet parce que l'activité est déjà achevée ou a été interrompue, l'autorité administrative peut, dans les conditions prévues au même alinéa, prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un autre site. »

.....

Article 50 bis

I. – (*Non modifié*)

II. – L'article L. 1262-2-1 du code du travail est complété par un III ainsi rédigé :

« III. – L'entreprise utilisatrice établie hors du territoire national qui, pour exercer son activité sur le territoire national, a recours à des salariés détachés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire également établie hors du territoire national, envoie aux services de l'inspection du travail du lieu où débute la prestation une déclaration attestant que l'employeur a connaissance du détachement de son salarié sur le territoire national et a connaissance des règles prévues au présent titre VI. »

III. – L'article L. 1264-2 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« La méconnaissance par l'entreprise utilisatrice de l'obligation mentionnée au III de l'article L. 1262-2-1 est passible d'une amende administrative dans les conditions prévues à l'article L. 1264-3. »

Articles 50 *ter* et 50 *quater*

(Supprimés)

TITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 51

I. – Pendant une durée de quatre ans à compter de la promulgation de la présente loi, le corps de l'inspection du travail est accessible, sans préjudice des voies d'accès prévues par le statut particulier de ce corps, par la voie d'un concours ouvert aux agents relevant du corps des contrôleurs du travail, dans la limite d'un contingent annuel de 250 postes chaque année. Ce concours est ouvert aux contrôleurs du travail justifiant, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, de cinq ans de services effectifs dans leur corps.

Les candidats ainsi recrutés sont nommés inspecteurs du travail stagiaires. Pendant la période de stage d'une durée de six mois au moins, ils suivent une formation obligatoire. Seuls les inspecteurs du travail stagiaires dont le stage a été considéré comme satisfaisant, le cas échéant après une prolongation d'une durée maximale de trois mois, sont titularisés dans le corps de l'inspection du travail. Les stagiaires qui n'ont pas été titularisés au terme du stage sont réintégréés dans leur corps d'origine. La durée du

stage est prise en compte pour l'avancement, en dehors des périodes de prolongation éventuelle.

Les postes mentionnés au premier alinéa du présent I peuvent également être pourvus par la voie d'une liste d'aptitude, dans la limite d'un cinquième. Les conditions d'inscription sur cette liste sont définies par décret.

I *bis*. – La quatrième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Après le chapitre II du titre I^{er} du livre IV, il est inséré un chapitre II *bis* ainsi rédigé :

« *CHAPITRE II BIS*

« ***Risques d'exposition à l'amiante : repérages avant travaux***

« *Art. L. 4412-2.* – En vue de renforcer le rôle de surveillance dévolu aux agents de contrôle de l'inspection du travail, le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire d'immeubles par nature ou par destination, d'équipements, de matériels ou d'articles y font rechercher la présence d'amiante préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante. Cette recherche donne lieu à un document mentionnant, le cas échéant, la présence, la nature et la localisation de matériaux ou de produits contenant de l'amiante. Ce document est joint aux documents de la consultation remis aux entreprises candidates ou transmis aux entreprises envisageant de réaliser l'opération.

« Les conditions d'application ou d'exemption, selon la nature de l'opération envisagée, du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'État. » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 4741-9, après la référence : « L. 4411-6 », est insérée la référence : « , L. 4412-2 » ;

3° Le titre V du livre VII est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

« *CHAPITRE IV*

« ***Manquements aux règles concernant les repérages avant travaux***

« *Art. L. 4754-1.* – Le fait pour le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire de ne pas se conformer aux obligations prévues à l'article L. 4412-2 et aux dispositions réglementaires prises pour son application est passible d'une amende maximale de 9 000 €. »

II et III. – (*Non modifiés*)

IV. – Le titre II du livre III de la première partie du code des transports est complété par un chapitre V ainsi rédigé :

« *CHAPITRE V*

« *Amendes administratives*

« *Art. L. 1325-1.* – L’employeur encourt les amendes administratives prévues au premier alinéa de l’article R. 8115-1 et aux articles R. 8115-2 à R. 8115-7 du code du travail en cas de manquement constaté par les agents de contrôle mentionnés à l’article L. 8112-1 du code du travail :

« 1° Aux dispositions relatives aux durées maximales de travail fixées aux articles L. 3312-6 et L. 4511-1 du même code et aux mesures réglementaires prises pour leur application ;

« 2° Aux dispositions relatives aux durées de conduite et au temps de repos des conducteurs fixées par le règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l’harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements (CEE) n° 3821/85 et (CE) n° 2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil ;

« 3° Aux dispositions réglementaires relatives aux durées maximales de travail de jour, aux repos et au décompte du temps de travail prises pour l’application des articles L. 2161-1 et L. 2161-2 du présent code ;

« 4° Aux dispositions réglementaires ou conventionnelles relatives à la durée maximale de travail, à la durée maximale de conduite, aux repos et au décompte du temps de travail applicables aux entreprises de transport mentionnées à l’article L. 1321-1, prises en application des articles L. 1311-2, L. 1321-2, L. 1321-4 et L. 1321-5 du présent code et des articles L. 3121-12 à L. 3121-14 et L. 3121-65 du code du travail.

« Les sanctions sont mises en œuvre dans les conditions définies à l’article L. 8113-7 du code du travail. »

Article 51 bis A (nouveau)

Le 1° de l’article L. 719-10 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° La référence : « L. 713-3 » est remplacée par la référence : « L. 713-13 » ;

2° À la fin, les mots : « prévoyant un aménagement par voie de convention ou accord collectif » sont supprimés.

Article 51 bis B (nouveau)

L'article L. 8115-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au 1°, les références : « L. 3121-34 à L. 3121-36 » sont remplacées par les références : « L. 3121-17 à L. 3121-24 » ;

2° Au 2°, les références : « L. 3131-1, L. 3131-2, » sont remplacées par les références : « L. 3131-1 à L. 3131-3 et ».

Article 51 bis

I. – Au deuxième alinéa de l'article L. 511-1 du code minier, la référence : « L. 8112-3 » est remplacée par la référence : « L. 8112-1 ».

II. – Au premier alinéa de l'article L. 3515-1 et à l'article L. 3819-23 du code de la santé publique, les références : « aux articles L. 8112-1, L. 8112-3 et L. 8112-5 » sont remplacées par la référence : « à l'article L. 8112-1 ».

III. – Le chapitre II du titre I^{er} du livre I^{er} de la huitième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 8112-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent être exercées par des agents de contrôle assimilés dans des conditions fixées par voie réglementaire. » ;

2° L'article L. 8112-3 est abrogé.

.....

Article 51 quater

L'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail est ratifiée.

Article 52

I. – (*Non modifié*)

II. – Après la section 1 du chapitre VI du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail, est insérée une section 1 *bis* ainsi rédigée :

« *Section 1 bis*

« Périodes d'activités non déclarées

« *Art. L. 5426-1-1.* – I. – Les périodes d'activité professionnelle d'une durée supérieure à trois jours, consécutifs ou non, au cours du même mois civil, non déclarées par le demandeur d'emploi à Pôle emploi au terme de ce mois ne sont pas prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'allocation d'assurance. Les rémunérations correspondant aux périodes non déclarées ne sont pas incluses dans le salaire de référence.

« II. – Sans préjudice de l'exercice d'un recours gracieux ou contentieux par le demandeur d'emploi, lorsque l'application du I du présent article fait obstacle à l'ouverture ou au rechargement des droits à l'allocation d'assurance, le demandeur d'emploi peut saisir l'instance paritaire de Pôle emploi mentionnée à l'article L. 5312-10. »

Article 52 bis A

I. – Dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement procède avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives à Mayotte à une concertation sur les adaptations nécessaires à l'extension à ce département des dispositions du code du travail et des dispositions spécifiques en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle applicables en métropole ou dans les autres collectivités régies par l'article 73 de la Constitution.

II. – Le code du travail est applicable à Mayotte à compter du 1^{er} janvier 2018.

III. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, dans un délai de quatorze mois à compter de la promulgation de la présente loi, les mesures nécessaires pour :

1° Rendre applicables à Mayotte, le cas échéant avec les adaptations nécessaires, les dispositions du code du travail relevant du domaine de la loi, ainsi que pour rendre applicables à Mayotte les dispositions spécifiques en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle relevant du domaine de la loi et applicables en ces matières en métropole ou dans les autres collectivités régies par l'article 73 de la Constitution ;

2° (*nouveau*) Procéder à l'abrogation du code du travail applicable à Mayotte.

IV. – Un projet de loi de ratification de l'ordonnance mentionnée au premier alinéa du III est déposé devant le Parlement au plus tard trois mois après la fin du mois suivant la publication de cette ordonnance.

Article 53

Le code du travail est ainsi modifié :

1° Le dernier alinéa des articles L. 1134-4 et L. 1144-3 est supprimé ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 1235-4, après le mot : « articles », sont insérées les références : « L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, » ;

3° Le 3° de l'article L. 1235-5 est complété par les mots : « , en cas de méconnaissance des articles L. 1235-3 et L. 1235-11 ».

Article 54

Après l'article L. 1235-3 du code du travail, il est inséré un article L. 1235-3-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1235-3-1.* – Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance des articles L. 1132-1, L. 1153-2, L. 1225-4 et L. 1225-5 et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. »

À Paris, le 6 juillet 2016.

Le Président,
Signé : CLAUDE BARTOLONE

