



N° 3007

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 26 mai 2020.

## PROPOSITION DE LOI

*visant l'instauration d'une **garantie salaire-formation au service de la transition écologique et sociale de l'économie,***

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

présentée par Mesdames et Messieurs

Pierre DHARRÉVILLE, Jean-Paul LECOQ, Huguette BELLO, Moetai BROTHERSON, Alain BRUNEEL, Marie-George BUFFET, André CHASSAIGNE, Jean-Paul DUFRÈGNE, Elsa FAUCILLON, Manuëla KÉCLARD-MONDÉSIR, Sébastien JUMEL, Jean-Philippe NILOR, Stéphane PEU, Fabien ROUSSEL, Gabriel SERVILLE, Hubert WULFRANC,

députés.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Un tsunami social se prépare. Alors que nous faisons face à une crise sanitaire sans précédent, notre économie subira pour plusieurs années un choc d'une extrême violence entraînant de nombreuses destructions d'emplois auxquelles il convient de répondre urgemment. En même temps, il nous faut adapter notre modèle de développement en prenant véritablement en compte les enjeux liés à la transition écologique, ce qui suppose de repenser de nombreuses activités économiques et industrielles ainsi que les emplois nécessaires à cette transformation.

Si le dispositif d'activité partielle mis en place par le Gouvernement pendant le confinement a permis de maintenir une majorité d'emplois et éviter de nombreuses défaillances d'entreprises, il faut s'attendre à de nombreuses faillites et suppressions de postes dans les prochains mois à mesure que l'État se désengagera de son soutien financier au secteur privé. Les premiers chiffres du chômage suite au confinement témoignent de l'ampleur de la crise économique qui vient. En mars 2020, le chômage a enregistré sa plus forte hausse depuis le début de la série en 1996 avec 246 100 demandeurs d'emplois supplémentaires, soit une progression 7,1 %. De son côté, l'OFCE estime dans une étude récente du 22 avril 2020 que « les destructions d'emplois pourraient approcher 460 000 au premier mois du confinement ». Et il rappelle « pour mémoire » qu'au « plus fort de la crise financière, 430 000 emplois avaient été détruits du troisième trimestre 2008 au deuxième trimestre 2009 inclus ».

Dans ce contexte, de nouvelles protections sociales sont nécessaires pour le monde du travail. En premier lieu, l'abandon de la réforme de l'assurance chômage de juillet 2019 apparaît indispensable avant un élargissement de l'accès à l'indemnisation chômage pour les privés d'emploi. Il convient également de repenser la protection sociale pour mieux protéger les travailleurs indépendants et mettre fin à la précarisation liée au développement des plateformes numériques. La solidarité devra également s'exprimer à l'égard des jeunes, qu'ils soient en emplois précaires, en études ou sans activité, afin qu'ils ne fassent pas partie d'une génération sacrifiée.

Pour les salariés, il convient d'apporter des réponses immédiates à ceux qui vont subir dans les prochains mois la perte de leur emploi dans le cadre de réductions d'effectifs, de plans sociaux ou de fermetures d'entreprises. Comme le montrent déjà les chiffres du chômage, les

premiers concernés seront les salariés précaires, ceux qui enchaînent les CDD ou les missions d'intérim et qui constituent la première variable d'ajustement à l'activité économique des entreprises. Viendront ensuite les salariés en CDI, amenés à quitter leur entreprise dans le cadre de plans de licenciements. Si des dispositifs légaux ou conventionnels existent pour accompagner les travailleurs face aux mutations économiques, ils sont bien souvent réservés aux seuls salariés licenciés économiques et trop limités dans le temps.

La période de perturbation économique et sociale que nous allons vivre ne doit pas se résumer à une période d'accompagnement social de la précarisation du marché du travail tel que nous l'avons constaté après la crise économique de 2008. Au contraire, cette crise doit être l'occasion, pour en sortir, d'inventer de nouveaux droits sociaux de sécurisation des salariés et de dégager de nouvelles perspectives pour le monde du travail en lien avec les nécessaires transformations écologique et sociale de notre économie.

L'objectif de la présente proposition de loi est donc de garantir à tout salarié concerné par une perte d'emploi subie dans le contexte de crise économique (licenciement économique, fin de CDD, fin de mission d'intérim ou de contrat de chantier) le maintien de son salaire net pendant une période de deux ans ainsi que des droits renforcés en termes d'accompagnement professionnel et de formation.

Pour les salariés concernés, ce temps serait ainsi mobilisé, avec l'appui du service public de l'emploi, pour des actions d'accompagnement, de formation qualifiante et de reconversion permettant la réorientation vers des emplois au service de la transition écologique et la réponse à des besoins sociaux insuffisamment satisfaits.

Jetant les bases d'une véritable sécurité sociale professionnelle visant à maintenir les droits des salariés entre deux périodes d'emploi, le présent texte s'appuie sur des dispositifs existants en matière de reclassement (congé de reclassement, contrat de sécurisation professionnelle) pour les élargir à de nouveaux publics, les étendre dans leur durée et les renforcer en matière de droits à la formation. Il reviendra ensuite aux partenaires sociaux, au moyen d'une négociation nationale et interprofessionnelle, de définir les modalités de financement et d'application des mesures proposées.

Ce faisant, la présente proposition de loi poursuit une triple ambition : proposer des dispositifs d'appui rapidement opérationnels au service des

salariés privés d'emploi dans le cadre de la crise économique qui vient ; inventer de nouveaux outils de sécurisation des salariés permettant une continuité de leurs droits sociaux indépendamment de leur statut ; et penser des politiques d'emploi et de formation au service d'une transformation écologique et sociale de notre économie.

L'**article 1<sup>er</sup>** instaure un dispositif d'accompagnement renforcé, dénommé contrat de transition, d'une durée maximale de deux ans pour les salariés des entreprises de moins de 500 salariés subissant une perte d'emploi involontaire : licenciement économique, fin de CDD, fin de mission d'intérim, fin de contrat de chantier. Reprenant les grandes lignes du contrat de sécurisation professionnelle, le dispositif proposé permet au salarié concerné de maintenir son salaire net antérieur sous la forme d'une allocation versée par Pôle emploi pendant une durée maximale de deux ans. Pendant cette période, le salarié bénéficie de la part du service public de l'emploi d'actions renforcées en matière d'accompagnement professionnel, et de formation. Ce temps est prioritairement mobilisé pour favoriser la reconversion choisie du salarié vers des emplois qualifiés nécessaires à la transition écologique et sociale de notre économie. L'adhésion au contrat de transition par le salarié rompt le contrat de travail. Ce dernier est alors placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

L'**article 2** substitue à l'actuel congé de reclassement un congé de transition au profit des salariés des plus grandes entreprises (au moins 500 salariés) qui subissent une perte involontaire de leur emploi selon le même champ que l'article 1er. Ils bénéficient alors d'un dispositif d'accompagnement vers un nouvel emploi choisi, à la charge de l'employeur, d'une durée maximale de deux ans pendant laquelle le contrat de travail et le salaire net antérieur sont maintenus. Pendant cette période, le salarié bénéficie d'un soutien renforcé par une cellule d'accompagnement, d'un bilan de compétences et d'actions de formation nécessaires à sa reconversion. Les actions d'accompagnement sont mobilisés en vue d'une insertion professionnelle choisie du salarié, avec une priorité pour les emplois nécessaires à la transition écologique et sociale de notre économie.

L'**article 3** prévoit l'ouverture rapide d'une négociation nationale et interprofessionnelle dans laquelle les partenaires sociaux définissent ensemble de nouvelles protections pour les salariés impactés par la crise économique et précisent les modalités de financement et de mise en œuvre de la présente loi, notamment en définissant le champ exact des salariés éligibles ainsi que les actions d'accompagnement professionnel et de

formation, en vue de favoriser l'orientation des travailleurs dans des secteurs économiques s'engageant dans la transition écologique ou vers des activités répondant à des besoins sociaux insuffisamment satisfaits.

## PROPOSITION DE LOI

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

- ① La sous-section 2 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :
- ② 1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Contrat de transition ».
- ③ 2° L'article L. 1233-65 est ainsi modifié :
  - ④ a) Au premier alinéa, les mots : « sécurisation professionnelle » sont remplacés par le mot : « transition » ;
  - ⑤ b) À la seconde phrase du deuxième alinéa, après le mot : « territorial, » sont insérés les mots : « des enjeux sociaux et de la transition écologique, ».
- ⑥ 3° L'article L. 1233-66 est ainsi modifié :
  - ⑦ a) Aux premier et deuxième alinéas, les mots : « sécurisation professionnelle » sont remplacés par le mot : « transition ».
  - ⑧ b) Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
    - ⑨ « L'employeur est également tenu de proposer avant le terme du contrat de travail le bénéfice du contrat de transition à chaque salarié en fin de contrat à durée déterminée, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier visé à l'article L. 1236-8. La durée du contrat de transition est fonction de la durée totale de la relation de travail.
- ⑩ 4° À l'article L. 1233-67, les sept occurrences des mots : « sécurisation professionnelle » sont remplacées par le mot : « transition ».
- ⑪ 5° L'article L. 1233-68 est ainsi modifié :
  - ⑫ a) Au premier alinéa, aux 2°, 5°, 6°, 7°, 9° et au dernier alinéa, les mots : « sécurisation professionnelle » sont remplacés par le mot : « transition » ;
  - ⑬ b) Au 3°, les mots : « sécurisation professionnelle » sont remplacés par les mots : « transition qui ne peut être inférieur à vingt-quatre mois » ;

- ⑭ c) Aux 5°, 6° et 7°, les mots : « sécurisation professionnelle » sont remplacés par le mot : « transition » ;
- ⑮ d) Au 8°, après la première occurrence du mot : « allocation », sont insérés les mots : « qui ne peut être inférieur à 75 % du salaire brut calculé sur la base des douze derniers mois » ;
- ⑯ 5° Au premier alinéa de l'article L. 1233-69, les mots : « sécurisation professionnelle » sont remplacés par le mot : « transition ».

## **Article 2**

- ① La sous-section 3 de la section 6 du chapitre 3 du titre 3 du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :
- ② 1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Congé de transition » ;
- ③ 2° L'article L. 1233-71 du code du travail est ainsi modifié :
- ④ a) Les deux premiers alinéas sont ainsi rédigés :
- ⑤ « Dans les entreprises ou les établissements d'au moins cinq-cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles répondant aux conditions mentionnées aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2, dès lors qu'elles emploient au total au moins cinq-cents salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique ainsi qu'à chaque salarié en fin de contrat à durée déterminée, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier visé à l'article L. 1236-8 du code du travail un congé de transition qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi de nature à assurer sa transition professionnelle.
- ⑥ « La durée du congé de transition ne peut excéder vingt-quatre mois. Pour les salariés employés en contrat de travail à terme précis, la durée du congé de transition est fonction de la durée totale de la relation de travail au sein de l'entreprise selon des modalités fixées par décret. » ;
- ⑦ b) Au troisième alinéa, les mots : « son reclassement » sont remplacés par les mots : « sa transition professionnelle », et après la première phrase est insérée une phrase ainsi rédigée : « Le projet de transition professionnelle tient compte de la situation du marché du travail

et de l'évolution des métiers au regard des enjeux sociaux et de la transition écologique » ;

- ⑧ 3° L'article L. 1233-72 est ainsi modifié :
- ⑨ a) Au premier alinéa et par deux fois au deuxième alinéa, le mot : « reclassement » est remplacé par le mot : « transition » ;
- ⑩ b) La première phrase du troisième alinéa est complétée par les mots : « sans être inférieur à 75 % du salaire brut calculé sur la base des douze derniers mois » ;
- ⑪ 4° À l'article L. 1233-74, le mot : « reclassement », est remplacé par le mot : « transition ».

### **Article 3**

Dans un délai d'un mois à compter de la promulgation de la présente loi, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel se réunissent en vue d'aboutir à un accord national et interprofessionnel sur les dispositifs d'accompagnement des salariés pour faire face à la crise économique, ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre du contrat de transition et du congé de transition, notamment, le champ des salariés éligibles, et la définition des actions d'accompagnement et de formation prévus par ces deux dispositifs en priorisant des objectifs écologiques et sociaux.

### **Article 4**

La charge pour l'État est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.