**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Ministère du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social

# PROJET DE LOI

visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs

NOR : ETSX1604461L/Rose-1

---

## EXPOSÉ DES MOTIFS

Le monde du travail entre dans une phase de profonds changements. Les dernières décennies n'en ont pas été exemptes : elles ont été marquées par la mondialisation, la part croissante des services dans notre économie et l'élévation des qualifications.

Ces facteurs continuent à produire leurs effets. Mais d'autres transformations sont aujourd'hui à l'œuvre. Le numérique bouleverse un à un tous les secteurs économiques et change la vie quotidienne au travail. Il permet l'émergence de nouvelles formes d'emploi et favorise la multi-activité. La transition énergétique, dans laquelle notre pays a acquis une crédibilité renforcée grâce au succès de la Cop 21, implique la création de nouveaux emplois et modifie le contenu de nombreux métiers. Les parcours professionnels se font de moins en moins linéaires et les modes d'organisation du travail évoluent.

Tous les pays s'interrogent aujourd'hui sur les réformes à conduire pour entrer dans ce nouveau monde du travail. Les organisations internationales comme l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ou l'Organisation internationale du travail (OIT) mettent au cœur de leur agenda « l'avenir du travail ».

Depuis le début du quinquennat, la France a opéré des réformes importantes pour répondre à ce nouvel environnement. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi sont autant de jalons qui ont posé les fondements d'un nouveau modèle social. Le présent projet de loi parachève les fondements de ce nouveau modèle social.

Les salariés ont été dotés de nouvelles protections, attachées à leur personne et non à leur emploi afin de les accompagner tout au long de leur parcours professionnel, notamment grâce au compte personnel de formation (CPF), aux droits rechargeables à l'assurance chômage, à la généralisation de la complémentaire santé et à la portabilité de la prévoyance.

La capacité des entreprises à s'adapter, dans des conditions négociées avec les organisations syndicales, a été renforcée : une meilleure anticipation grâce à la représentation des salariés dans les conseils d'administration des entreprises et à leur consultation sur les orientations stratégique de l'entreprise ; une adaptation aux enjeux stratégiques par des accords de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences, de négociation du plan de formation ; l'alternative aux licenciements avec un régime d'activité partielle modernisé et la création des accords de maintien de l'emploi ; lorsque l'anticipation n'est plus possible, les plans de sauvegarde de l'emploi sont désormais majoritairement négociés.

La gouvernance des relations sociales dans l'entreprise a été profondément rénovée : les négociations obligatoires ont été regroupées au tour de trois temps forts ; les consultations ont été également rassemblées en trois temps sur la stratégie, la situation économique et la situation sociale. Les institutions représentatives du personnel ont été simplifiées pour les PME et des institutions adaptées pourront être mises en place par accord. Les règles de consultation, les compétences respectives des niveaux ont été éclaircis. La sécurité au travail a progressé avec l'élargissement des compétences de l'instance centrale que constitue le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et à travers le plan « santé au travail ». Les représentants des salariés ont été renforcés : mieux formés, ils bénéficient désormais d'heures mutualisables, d'une garantie de non-discrimination salariale, d'une reconnaissance des acquis de leur expérience d'élu ou de délégué syndical. Les salariés des très petites entreprises (TPE) ont, pour la première fois, droit à une représentation universelle grâce aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles composées de salariés et chefs d'entreprise des TPE. L'égalité entre les femmes et les hommes a progressé grâce à une obligation d'une représentation équilibrée dans toutes les élections professionnelles : c'est un progrès sans précédent. Il se double d'avancées significatives pour lutter contre les discriminations.

Dans ces évolutions, les partenaires sociaux ont souvent été moteurs, par la négociation d'accords nationaux interprofessionnels ensuite transcris par le législateur. Le dialogue social a produit et connu ainsi une rénovation sans précédent depuis les lois Auroux. Le présent projet de loi s'inscrit dans cette lignée : donner au dialogue social une place beaucoup plus importante dans la définition des règles sociales pour que le pays passe enfin d'une culture de l'affrontement à une culture du compromis et de la négociation.

Dans le même temps, un effort sans précédent a été conduit pour restaurer la compétitivité de nos entreprises et leur permettre d'investir ; dans le cadre du pacte de responsabilité, les charges des entreprises auront été baissées de 40 milliards d'euros entre 2012 et 2017.

Mais face à l'ampleur des transformations, il est nécessaire d'aller plus loin. Nos modes de régulation des relations du travail, hérités de l'ère industrielle, ont été réformés à de multiples reprises, mais sans jamais être véritablement refondés. La cohérence initiale s'est perdue, les dérogations aux principes se sont multipliées, le sens du droit s'est obscurci.

Le projet de loi sur l'avenir de la négociation collective, du travail et de l'emploi doit permettre une refondation de notre modèle social. La démarche de refondation est triple :

- elle concerne d'abord le code du travail. Les principes essentiels du droit du travail, dégagés par le comité présidé par Robert Badinter, constitueront le préambule du futur code. Sur la base de ces principes, chaque partie du code sera réécrite selon une nouvelle architecture en trois parties, comme l'avait préconisé la commission présidée par Jean-Denis Combrexelle : les règles d'ordre public ; le champ renvoyé à la négociation collective ; les règles supplétives applicables en l'absence d'accord. Le présent projet de loi met dès à présent en place cette nouvelle architecture pour la partie du code relative au temps de travail et aux congés. Il crée une commission de refondation chargée de mener ce travail à son terme, dans un délai de deux ans. Elle devra renforcer la place de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise ;

- compte tenu du champ bien plus large confié à la négociation collective, de profondes réformes destinées à conforter sa légitimité et son efficacité sont nécessaires. Des pouvoirs nouveaux sont donnés au ministre du travail pour conduire en quelques années une démarche volontariste de réduction du nombre de branches. Les accords collectifs devront désormais être majoritaires pour être valides ; afin d'éviter des situations exceptionnelles de blocage, des organisations syndicales ayant réuni au moins 30 % des suffrages des salariés pourront déclencher une consultation des salariés. Les règles de la représentativité patronale sont modifiées, afin d'atteindre un meilleur équilibre entre le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de salariés couverts dans la mesure de l'audience de chaque organisation. En parallèle, les règles de dénonciation et de révision des accords sont revues pour rendre la négociation plus dynamique. En outre, les acteurs du dialogue social seront renforcés, notamment en termes de moyens et de formation. L'accord collectif ainsi relégitimé pourra, lorsque l'emploi est en cause, conduire à des modalités simplifiées de gestion des refus de modification du contrat de travail. Enfin, le compte personnel d'activité (CPA) créé par le projet de loi est une nouvelle manière de protéger les actifs. Son but est de donner à chaque travailleur la capacité de construire son parcours professionnel dans ce monde du travail en constante évolution. Le CPA ne concernera pas que les salariés mais l'ensemble des actifs, y compris les agents publics et les travailleurs indépendants, garantissant ainsi la portabilité des droits quels que soient les changements d'emploi et de statut. Le présent projet de loi définit la première étape du CPA, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2017.

La refondation ainsi opérée est fidèle aux valeurs de progrès social et de protection des travailleurs qui ont toujours inspiré en France le droit du travail. Le préambule issu de la commission Badinter intègre les principes constitutionnels et les engagements internationaux et européens de la France. Il met au premier plan le respect des droits fondamentaux et de la dignité de la personne dans toute relation de travail. Il sanctuarise des principes protecteurs tels que le caractère de droit commun du contrat à durée indéterminée, la nécessité de justifier tout licenciement par un motif réel et sérieux, la fixation de la durée normale du travail par la loi ou encore la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité ou de formation des salariés.

Si elle est ainsi fidèle à l'histoire du droit du travail français, la démarche de refondation vise à en écrire de nouvelles pages. Une place sans précédent est donnée à la négociation collective. Le rôle de la loi, qui reste essentiel, est recentré sur ce qui est strictement nécessaire à la protection de l'ordre public. De vastes espaces d'adaptation aux besoins économiques sont ainsi ouverts aux branches professionnelles et aux entreprises. L'accord d'entreprise devient le niveau de droit commun en matière de durée du travail, y compris sur le taux de majoration des heures supplémentaires, dans le respect du plancher légal de 10 %.

Dans un pays où les relations sociales sont encore souvent marquées par la défiance, et qui pâtit de cette image auprès des acteurs étrangers, le projet de loi est placé sous le signe de la confiance. Confiance dans les partenaires sociaux et dans leur capacité à innover et à trouver les compromis les plus adaptés. Confiance dans les personnes elles-mêmes, à qui le CPA permettra d'être davantage actrices de leur propre parcours. Confiance dans les entreprises pour se développer et ainsi développer l'emploi.

Le projet de loi intègre aussi pleinement la nécessité de soutenir l'emploi et l'investissement, notamment dans les TPE et PME. Aussi la loi définit-elle un plafonnement pour les indemnités prononcées par le juge prud'homal en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle prévoit également la possibilité de mettre en place des accords-types de branche. Enfin, un service d'appui aux entreprises de moins de 300 salariés est créé : il reviendra au ministère du travail de répondre aux questions de ces entreprises sur l'application des dispositions du code du travail et des conventions collectives qui les concernent.

* * *

Le projet de loi est organisé en six titres :

- le **titre I$^{er}$** est consacré à la refondation du droit du travail. Il fait des principes du comité Badinter le préambule du futur code, crée la commission de refondation qui en assurera la rédaction et définit la nouvelle architecture pour la partie du code relative au temps de travail et aux congés ;

- le **titre II** contient les dispositions relatives à la négociation collective. Il réforme les règles de révision et de dénonciation des accords, instaure le principe d'accords majoritaires, réforme les règles de la représentativité patronale et permet d'engager un mouvement indispensable de restructurations des branches professionnelles en donnant au ministre du travail des pouvoirs accrus en la matière ;

- le **titre III** est dédié à la sécurisation des parcours professionnels et à la prise en compte du numérique dans le modèle social. Il crée le CPA, reconnaît le droit à la déconnexion et réforme le cadre du télétravail ;

- le **titre IV** contient les dispositions dédiées à la promotion de l'emploi, notamment dans les TPE et PME. Il comporte en particulier le barème des indemnités de licenciement prononcées par le juge prud'homal, le service d'appui aux entreprises de moins de 300 salariés et une réforme destinée à faciliter la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- le **titre V** procède à une réforme de la médecine du travail, concernant notamment les conditions de reconnaissance de l'inaptitude ;

- le **titre VI** contient de nouvelles dispositions de lutte contre le détachement illégal ;

- le **titre VII** comporte des dispositions diverses.

## TITRE I^ER - REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS A LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Ce titre comporte trois chapitres. Le chapitre premier crée un préambule du code du travail. Le chapitre II crée une commission de refondation du code. Le chapitre III met en place la nouvelle architecture du code pour la partie relative à la durée du travail et aux congés.

Le **chapitre I^er** comporte un unique **article 1^er**. Cet article crée un préambule du code du travail, composé des « *principes essentiels du droit du travail* ». Les principes inscrits dans le projet de loi reprennent sans aucune modification les principes proposés par la commission présidée par Robert Badinter. Ces principes, formulés à droit constant, constituent l'armature des différentes normes applicables en matière de droit du travail, qu'elles soient constitutionnelles, conventionnelles, européennes, législatives ou jurisprudentielles.

Le préambule servira de base aux travaux de la commission de refondation du code du travail. Il entrera en vigueur dans un délai d'un an à compter de la remise de son rapport et au plus tard le 1er janvier 2019.

Le **chapitre II** comporte un unique **article 2**. La commission de refondation, composée d'experts et de praticiens des relations sociales, sera chargée de proposer au Gouvernement la rédaction de la nouvelle partie législative du code du travail. Elle disposera d'un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi pour réécrire chaque subdivision du code selon l'architecture en trois parties préconisée par la commission présidée par Jean-Denis Combrexelle.

La refondation du code aura aussi pour objectif de donner le plus large espace possible à la négociation collective, dans le respect de la Constitution qui prévoit que la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail. La commission associera à ses travaux les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national.

Le **chapitre III** comporte quatre articles, qui mettent en place la nouvelle architecture du code du travail en trois niveaux : l'ordre public, auquel aucun accord ne peut déroger ; le champ de la négociation collective, définissant l'articulation la plus pertinente entre l'entreprise et la branche ; les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord d'entreprise et de branche.

**L'article 3** vise à réécrire la totalité des dispositions du code portant sur la durée du travail, l'aménagement et la répartition des horaires, le repos quotidien, les jours fériés et les congés payés. Plus lisible, cette réécriture donne plus de marge de manœuvre à la négociation d'entreprise, pour adapter les règles au plus proche du terrain et permettre une meilleure conciliation des performances économique et sociale.

La primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail devient le principe de droit commun. C'est notamment le cas en matière de fixation du taux de majoration des heures supplémentaires, où la priorité est donnée à l'accord d'entreprise, et non plus à l'accord de branche.

Cet article clarifie également les dispositions relatives aux salariés aux forfaits en jours, dont l'autonomie nécessite à la fois un suivi spécifique de leur charge de travail et la possibilité d'aménagements au temps de repos, rendus possibles par accord.

**L'article 4** assure, pour chaque congé spécifique aujourd'hui prévu par le code du travail une distinction claire entre, d'une part, les droits à congés ouverts aux salariés relevant de l'ordre public et non négociables et, d'autre part, les dispositions qui peuvent faire l'objet de négociations, pour plus de souplesse d'organisation au sein de l'entreprise. Il prévoit également les dispositions applicables en l'absence d'accord (dispositions supplétives).

Ont ainsi été renvoyés à la négociation la durée de chaque congé, le nombre de renouvellements, les conditions d'ancienneté pour en bénéficier quand elles existent, les délais de prévenance du salarié et de l'employeur et enfin les conditions dans lesquelles le salarié maintient un lien avec son employeur pendant la durée du congé. Sont également opérées certaines harmonisations entre congés. Ainsi, la possibilité ouverte au salarié de saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes en cas de refus du congé par l'employeur sera désormais d'ordre public pour tous les congés qui peuvent être refusés.

Pour le reste, les dispositions supplétives reprennent pour chacun des congés les règles actuelles de quantum, de procédure ou de refus de l'employeur.

**L'article 5** met en place la nouvelle architecture pour les dispositions relatives au compte épargne-temps. **L'article 6** s'inscrit dans l'objectif du Gouvernement de développer l'apprentissage. Dans le respect du droit de l'Union européenne en matière de protection des jeunes au travail, il propose une évolution des dispositions relatives aux durées de travail quotidienne et hebdomadaire de l'apprenti afin d'adapter son rythme de travail à celui de la communauté de travail dans laquelle il évolue. Les durées quotidienne et hebdomadaire de travail resteront en toute hypothèse limitées à dix heures et à quarante heures.

**L'article 7** contient des dispositions non codifiées visant à sécuriser les employeurs qui appliquent aujourd'hui le dispositif du forfait annuel en heures ou en jours ou qui mettent en œuvre l'ancien dispositif de modulation du temps de travail.

**L'article 8** assure la transposition de certaines dispositions de la directive 2014/112 du 19 décembre 2014 portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF).

## TITRE II - FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NEGOCIATION

Le titre II comporte trois chapitres. Le chapitre I[er] prévoit plusieurs évolutions destinées à assouplir les règles de négociation et à renforcer leur loyauté. Le chapitre II tend à renforcer la légitimité des accords collectifs, notamment en instaurant le principe d'accord majoritaire et en organisant la restructuration des branches professionnelles. Le chapitre III vise à conforter les acteurs du dialogue social, notamment en ce qui concerne les moyens des représentants des salariés et la mesure de la représentativité des organisations patronales.

Le **chapitre I[er]** comprend trois articles. **L'article 9** prévoit plusieurs mesures venant renforcer la lisibilité, la publicité et les bonnes pratiques en matière de négociation collective.

Il dispose que les conventions et accords contiennent un préambule présentant leurs objectifs et leur contenu afin d'en améliorer la clarté et l'intelligibilité, définissent leurs conditions de suivi et comportent des clauses de rendez-vous. Afin de ne pas faire peser sur les partenaires sociaux une obligation supplémentaire, il est précisé que l'absence de ces éléments dans les textes conventionnels ne peut entraîner la nullité de l'accord.

Il est confirmé que la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Cependant, si la convention ou l'accord ne contient aucune stipulation quant à sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. Les accords à durée déterminée arrivant à échéance cessent de produire leurs effets.

L'article vise aussi à favoriser le recours à l'accord de méthode pour l'ensemble des niveaux de négociation. Quel que soit le niveau retenu de négociation, le recours à l'accord de méthode reste une possibilité et non une obligation. En outre, la méconnaissance des stipulations de l'accord de méthode n'entraîne pas la nullité de l'accord, sauf si le principe de loyauté a été méconnu.

Enfin, est prévue la publicité de l'ensemble des accords d'entreprise sur une base de données nationale. Les accords d'entreprise sont rendus publics par défaut. Cependant, l'employeur peut, au moment du dépôt de l'accord auprès de l'autorité administrative, s'opposer à cette publicité pour des raisons de non-divulgations d'informations sensibles sur la stratégie de l'entreprise.

**L'article 10** ajuste les règles de révision des accords pour tenir compte de la réforme de la représentativité syndicale et patronale. Il clarifie également les conséquences de la dénonciation ou de mise en cause d'un accord en vue de sécuriser tant les employeurs que les salariés concernés.

Les règles de révision des conventions et accords collectifs sont modifiées afin d'ouvrir la procédure de révision aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application d'une convention ou d'un accord. Il distingue deux étapes dans la procédure de révision :

- l'engagement de la révision, réservé aux signataires de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral et ouvert ensuite à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

- la signature de l'avenant de révision, auquel sont appliquées les règles de droit commun relatives à conclusion des conventions et accords.

Cet article ouvre ensuite la possibilité de réviser des accords d'entreprise par des modalités de négociation dérogatoire. Dans une entreprise qui fait face à l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical alors qu'elle en disposait auparavant, les accords conclus pourront être révisés par un représentant élu du personnel mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche dont dépend l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. En cas de carence établissant l'absence de représentants élus du personnel, ces accords pourront être révisés par un salarié mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche dont dépend l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

L'article 10 modifie également les règles relatives à la dénonciation des conventions et accords collectifs. Il permet notamment que la négociation d'un accord de substitution s'engage dès le début du préavis précédant la dénonciation. Il prévoit aussi le maintien de la rémunération perçue pendant les douze derniers mois lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis.

Enfin, il établit un cadre juridique pour la négociation d'anticipation lorsque la modification juridique d'une entreprise est envisagée et a pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, notamment en raison d'une opération de fusion, de cession ou de scission. Il prévoit deux types d'accords :

- des accords d'anticipation qui se substituent aux conventions et accords mis en cause ;

- des accords d'harmonisation qui se substituent aux conventions et accords mis en cause et révisent les conventions et accords applicables dans l'entreprise où l'établissement dans lesquels les contrats de travail sont transférés.

**L'article 11** comporte diverses mesures parachevant les réformes engagées dans la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, notamment en termes d'organisation du contentieux, de recours à la visioconférence, ou encore de regroupement des institutions représentatives du personnel. A ce titre :

- il transfère le contentieux à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relative à la reconnaissance des établissements distincts pour les élections du comité d'entreprise au juge judiciaire ;

- il prévoit un délai de validation tacite de quatre mois des accords conclus de manière dérogatoire avec un représentant élu du personnel. Ce délai permet de pallier l'absence de réponse des commissions paritaires de validation et sécurise ainsi ces accords négociés de manière dérogatoire ;

- il sécurise le recours à la visioconférence pour réunir la délégation unique du personnel ;

- il étend l'appréciation du seuil de 300 salariés à l'ensemble des dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement du comité d'entreprise ;

- il confirme l'intégration des informations trimestrielles dans la base de données économiques et sociales ;

- enfin, il permet à l'accord de regroupement des institutions représentatives du personnel de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts pour les élections de l'instance à la place du protocole d'accord préélectoral.

Le **chapitre II** comprend quatre articles relatifs au principe d'accord majoritaire, aux accords majoritaires en faveur de l'emploi, à la sécurisation des accords de groupe et des accords interentreprises et à la restructuration des branches.

L'**article 12** vient renforcer la légitimité des accords d'entreprise en modifiant la règle de validité des accords d'entreprise : la règle de l'accord majoritaire est généralisée. A défaut de majorité, un accord signé par des organisations syndicales représentant 30 % des salariés et approuvé par une majorité de salariés sera également valide.

Désormais, pour être validés, les accords d'entreprise doivent être signés par des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Si ce pourcentage n'est pas atteint mais que le texte a recueilli la signature d'organisations syndicales de salariés représentant au moins 30 % des suffrages, ces dernières peuvent demander l'organisation d'une consultation des salariés. En cas d'approbation par les salariés, l'accord est validé, sinon il est réputé non écrit.

Cette nouvelle règle de validité des accords est prévue pour les accords d'entreprise. **L'article 13** permet aux entreprises d'ajuster leur organisation pour répondre à des objectifs de préservation ou de développement de l'emploi, partagés et négociés avec les représentants des salariés. Lorsqu'un accord majoritaire a été conclu au sein d'une entreprise pour préserver ou développer l'emploi, les dispositions de cet accord doivent pouvoir s'appliquer et primer sur le contrat, y compris en matière de rémunération et durée du travail. Toutefois, la rémunération mensuelle du salarié ne peut être diminuée. En outre, le salarié peut exprimer son refus de se voir appliquer les stipulations de l'accord.

En cas de refus du salarié, le licenciement est prononcé, le cas échéant, pour une cause réelle et sérieuse et selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif personnel, dans les conditions prévues par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la mise en place de la réduction du temps de travail. Au sens de la convention 158 de l'OIT, ce licenciement n'est pas inhérent à la personne du salarié. Il repose sur un motif réel et sérieux lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service, exigé par les besoins économiques, technologiques, structurels de cette dernière.

**L'article 14** vise à sécuriser les accords de groupe et les accords inter-entreprises. Il sécurisera les accords inter-entreprises qui peuvent porter sur des sujets aussi variés que des règles conjointes entre entreprise et sous-traitants, ou encore sur le travail dominical.

**L'article 15** vient accélérer le mouvement de restructuration des branches professionnelles engagé par la loi du 5 mars 2014 précitée, afin de parvenir à un paysage conventionnel restructuré autour de 200 branches d'ici trois ans. L'accélération de la restructuration des branches permettra d'améliorer la qualité des normes conventionnelles, d'offrir une meilleure régulation de branche, de créer des filières économiques et de donner un socle conventionnel solide aux TPE et PME qui ne sont pas couvertes par des accords d'entreprise. Il est essentiel de renforcer les branches professionnelles pour que celles-ci puissent jouer pleinement le rôle central qui leur est donné par la présente loi, qui renvoie à la négociation collective un nombre important de thèmes.

L'article prévoit que le ministre chargé du travail peut fusionner avec une branche de rattachement les branches caractérisées par la faiblesse de leur effectif salarié, le faible dynamisme de la négociation collective, les branches territoriales ainsi que les branches où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs. Des fusions peuvent également être engagées afin de renforcer la cohérence du champ conventionnel.

L'article sécurise au regard du principe d'égalité les fusions et les rapprochements de branche en donnant aux branches un délai de cinq ans pour harmoniser leurs stipulations conventionnelles. Pendant ce délai, il ne sera pas possible d'invoquer le principe d'égalité à l'encontre de stipulations conventionnelles différentes régissant des situations équivalentes.

Un temps est donné à la négociation de branche pour permettre aux partenaires sociaux de mettre en œuvre les rapprochements qu'ils jugent nécessaires. Dans les trois mois suivant la publication de la loi, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel devront engager une négociation sur la méthode permettant d'aboutir dans un délai de trois ans à un paysage conventionnel restructuré autour d'environ 200 branches professionnelles. Parallèlement, les organisations liées par une convention de branche devront engager des négociations en vue d'opérer les rapprochements permettant d'aboutir à ce paysage conventionnel restructuré.

A défaut de rapprochement, les branches territoriales et les branches n'ayant pas négocié depuis plus de 15 ans seront fusionnées d'ici la fin de l'année 2016 et les branches de moins de 5 000 salariés ainsi que les branches n'ayant pas négocié depuis plus de dix ans seront fusionnées dans un délai de trois ans.

Le **chapitre III** comprend six articles destinés à conforter les acteurs du dialogue social. Les trois premiers sont relatifs aux moyens des syndicats, à travers les locaux syndicaux, les heures de délégation des délégués syndicaux et l'expertise à disposition des CHSCT. Les trois articles suivants sont relatifs à la formation des acteurs du dialogue social, à la mesure de la représentativité des organisations patronales et aux ressources perçues par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle.

**L'article 16** sécurise le cadre juridique de mise à disposition des locaux syndicaux par les collectivités territoriales, afin d'éviter tout arbitraire. Le dispositif actuel de mise à disposition des locaux communaux est étendu à l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs groupements. Il est renforcé par la possibilité de mettre en place une convention entre l'organisation syndicale et les collectivités territoriales afin de formaliser les conditions de cette mise à disposition. Il permet aux organisations syndicales qui se voient retirer le bénéfice d'un local sans possibilité de déménagement d'être indemnisées.

Afin de renforcer les moyens données aux organisations syndicales, condition de réussite de la réforme du code du travail que nous engageons, **l'article 17** augmente de 20 % les heures de délégation des délégués syndicaux, des délégués syndicaux centraux et des salariés appelés par leur section syndicale à négocier un accord.

**L'article 18** vise à tirer les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel n° 2015-500 du 27 novembre 2015 qui a censuré les dispositions actuelles du code sur la prise en charge des frais de l'expertise en cas d'annulation par le juge de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de recourir à cette expertise. Il prévoit qu'en cas d'annulation ces frais seront désormais pris en charge par le cabinet d'expert, sauf si le comité d'entreprise a décidé d'y contribuer sur son budget de fonctionnement. L'expertise ne pourra en revanche être engagée, en cas de contestation par l'employeur devant le juge judiciaire, qu'à l'issue du délai pour se pourvoir en cassation.

**L'article 19** met en place plusieurs mesures pour améliorer la formation des acteurs du dialogue social. Il prévoit d'abord que le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de contribuer au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux présents dans l'entreprise sur sa subvention de fonctionnement. Il dispose également, de manière novatrice, que des formations communes peuvent être organisées entre les représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs.

**L'article 20** vise à aménager la mesure de la représentativité patronale instaurée par la loi du 5 mars 2014 précitée. Il prévoit que le nombre d'entreprises adhérentes prises en compte pour la mesure de l'audience des organisations sera pondéré par leur nombre de salariés.

**L'article 21** clarifie, pour les professions du spectacle, les règles d'attribution des crédits du fonds de financement du dialogue social créé par la loi du 5 mars 2014 précitée. Il vise à tenir compte de la structuration particulière de ce secteur.

## TITRE III - SECURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODELE SOCIAL A L'ERE DU NUMERIQUE

Le titre III comporte deux chapitres, l'un sur la mise en place du compte personnel d'activité (CPA), l'autre sur l'adaptation du droit du travail à l'ère du numérique.

Le **chapitre I^er^** comprend deux articles sur le CPA et sur la dématérialisation du bulletin de paie.

**L'article 22** est relatif au CPA. Conformément à l'article 38 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, une négociation interprofessionnelle a été engagée, à l'issue de laquelle les partenaires sociaux ont adopté une position commune le 8 février 2016. C'est sur cette base que le présent projet de loi met en place le CPA. Il s'agit d'une première étape, cette réforme étant appelée à se poursuivre sur plusieurs années.

Le CPA concerne tous les actifs, quel que soit leur statut (salarié du secteur privé, agent public, travailleur indépendant, personne en recherche d'emploi). Les droits qui y sont inscrits demeurent acquis quels que soient les changements d'emploi ou de statut. Dans cette première étape, le CPA est constitué du compte personnel de formation et du compte personnel de prévention de la pénibilité.

De nouveaux modes d'alimentation des droits sont créés. Les jeunes sortis sans diplôme du système éducatif bénéficient d'un droit au nombre d'heures nécessaires à la réalisation d'une formation qualifiante ; ce droit relève de la compétence des régions. Les personnes ayant accompli une mission de service civique bénéficient de 20 heures supplémentaires.

Afin de renforcer les capacités d'action des personnes pour construire leurs parcours professionnels, de nouveaux usages des droits sont créés. Outre les formations aujourd'hui éligibles au CPF, les titulaires du CPA pourront accéder à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'accompagnement à la création d'entreprises et au bilan de compétences.

Le compte personnel de formation est étendu aux travailleurs indépendants. Ceux-ci bénéficient désormais, comme les salariés, d'un droit quantifié à un nombre d'heures de formation qui est alimenté chaque année, dans la limite de 150 heures. Les formations sont prises en charge par les fonds d'assurance-formation de non-salariés, qui perçoivent le produit de la contribution à la formation professionnelle des indépendants. Les conseils d'administration de ces fonds définissent la liste des formations éligibles.

Chaque titulaire est informé des droits inscrits sur son compte et peut les utiliser via un service en ligne gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations. En outre, le CPA donne également accès à une offre de services associés, ayant trait notamment à l'information sur les droits sociaux et à la sécurisation des parcours professionnels, qui s'appuie sur des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services.

L'article 22 entre en vigueur le 1^er^ janvier 2017, à l'exception des dispositions relatives aux travailleurs indépendants qui entrent en vigueur le 1^er^ janvier 2018.

**L'article 23** habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance les dispositions nécessaires à l'application du CPA aux agents publics. Chaque agent public sera doté d'un CPA, qui garantira la portabilité des droits entre employeurs publics et en cas de changements entre secteur public et secteur privé. Les garanties applicables aux agents publics concernant la formation et la protection de la santé et de la sécurité au travail seront renforcées.

L'ordonnance devra être prise dans les neufs mois suivant la promulgation de la présente loi. Elle sera précédée d'une négociation avec les organisations syndicales de fonctionnaires.

**L'article 24** vise à étendre la dématérialisation du bulletin de paie. Autorisé légalement depuis 2009, le bulletin paie dématérialisé peine en effet à s'imposer. Selon les chiffres constatés en 2015 dans une entreprise multinationale par le groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras sur la clarification du bulletin de paie, le taux de dématérialisation atteint en France 15 % contre 95 % en Allemagne, 73 % en Grande Bretagne, 57 % en Italie et 54 % en Belgique.

Il est procédé à une inversion de la règle d'option. L'employeur pourra procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique - le salarié qui le souhaite pouvant toutefois conserver le format papier du bulletin de paie. Le cas échéant, cette transmission pourra prendre, de droit à la demande du salarié, la forme d'hébergement du bulletin de paie dans le cadre des services en ligne associés au CPA, dans des conditions garantissant l'intégrité des données.

Le **chapitre II** comprend trois articles relatifs au droit à la déconnexion, au télétravail et au dialogue social à l'ère du numérique.

**L'article 25** crée un nouvel item de la négociation relative à la qualité de vie au travail, portant sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Il est aujourd'hui important que la négociation collective prenne en compte les contraintes que font peser sur les salariés les outils numériques qui sont mis à leur disposition par l'employeur. Il s'agit notamment de garantir l'effectivité du droit au repos ; l'enjeu est particulièrement fort et notamment pour les salariés au forfait jour, utilisateurs fréquents des outils numériques.

Les modalités d'exercice de ce droit à la déconnexion étant directement corrélées à l'organisation de l'entreprise, la définition de ces modalités est renvoyée à la négociation d'entreprise. A défaut, l'employeur doit définir ces modalités et les communiquer par tous moyens aux salariés de l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ces modalités font l'objet d'une charte élaborée après avis des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel).

Afin de laisser le temps nécessaire à la négociation, l'entrée en vigueur de la mesure est fixée au 31 décembre 2017.

**L'article 26** vise à relancer le développement du télétravail dans notre pays. Bien que le télétravail ait fait l'objet d'un accord-cadre européen, conclu le 16 juillet 2002, repris par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005, et que son régime ait été sécurisé par un cadre législatif depuis la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, la France présente selon plusieurs rapports un retard important dans le développement de ce type d'organisation, vraisemblablement lié à des freins culturels et un rapport au travail basé sur le présentéisme. Or le télétravail peut être, lorsqu'il est bien organisé, un élément favorisant une articulation harmonieuse entre vie privée et vie professionnelle, un moyen de diminuer les déplacements et la fatigue et d'améliorer la productivité. En outre, depuis 2006, la transformation numérique a changé les modalités et les organisations de travail. Il serait naturel que les partenaires sociaux se saisissent d'une manière renouvelée de cette question.

Cet article a pour objet d'inviter les partenaires sociaux à revoir avant le 1er octobre 2016 le régime du télétravail afin de le favoriser et de prendre en compte certaines nouvelles modalités de travail (« co-travail », « nomadisme », « télé-management ») tout en veillant à la préservation de la dimension collective du travail.

**L'article 27** vise à renforcer l'utilisation des outils numériques dans l'exercice du dialogue social. Il facilite également le recours au vote électronique pour les élections professionnelles, en permettant que l'employeur puisse mettre en œuvre le vote électronique en l'absence d'accord, dans le respect des modalités prévues par le pouvoir règlementaire.

## TITRE IV - FAVORISER L'EMPLOI

Le titre IV comporte trois chapitres, relatifs à la facilitation de la vie des TPE et des PME et à l'embauche, à la formation professionnelle et à l'apprentissage et à la sécurisation des acteurs du monde de l'emploi.

Le **chapitre Ier** crée un service d'appui aux TPE et PME, permet aux branches de négocier des accords-types à destination de ces entreprises, instaure un barème contraignant des indemnités de licenciement prononcées par le juge prud'homal et ratifie une ordonnance sur le rescrit.

**L'article 28** donne le droit à tout employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés d'obtenir de l'administration, dans des délais raisonnables, une réponse personnalisée sur une question d'application du droit du travail.

**L'article 29** prévoit que les branches professionnelles peuvent négocier des accords-types spécifiques aux petites entreprises, permettant une adaptation particulière aux besoins de celles-ci. Ces adaptations se font au niveau de l'entreprise par l'employeur, qui en informe les salariés par un document unilatéral précisant les adaptations retenues.

**L'article 30** instaure un barème contraignant des indemnités prononcées par le juge prud'homal en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Afin de réduire l'insécurité juridique liée à un éventuel contentieux sur la rupture du contrat de travail et favoriser l'emploi en levant les freins à l'embauche, un dispositif d'encadrement des indemnités prononcées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse avait été introduit à l'article 266 de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Dans sa décision du 5 août 2015 (DC n° 2015-715), le Conseil Constitutionnel avait reconnu l'objectif d'intérêt général poursuivi par la mesure mais considéré qu'elle ne respectait pas le principe d'égalité, dans la mesure où le montant de l'indemnité variait selon la taille de l'entreprise, critère sans lien avec le préjudice subi.

En conformité avec cette décision, le présent article propose un dispositif qui repose uniquement sur l'ancienneté, qui permet à la fois de donner de la visibilité aux employeurs tout en garantissant une juste indemnisation des salariés.

Ces plafonds ne sont pas applicables en cas de licenciement d'une particulière gravité ou nuls, tels que ceux correspondant à des situations de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, de non-respect de l'égalité professionnelle, de corruption, le licenciement d'un salarié gréviste ou protégé, d'une femme enceinte, d'un salarié en arrêt suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle ou reconnu inapte. Ils s'articulent avec les règles spécifiques existantes en cas de licenciement économiques nuls.

Ce barème est applicable à l'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse, qu'ils soient intervenus pour un motif personnel ou économique. Il supprime tous les cas dans lesquels le code du travail prévoyait une indemnité minimale de six mois.

En cohérence avec ce dispositif, cet article harmonise les conditions d'application du barème indicatif introduit par la loi du 6 août 2015.

Ces mesures seront applicables aux licenciements en cours et aux procédures contentieuses introduites postérieurement à la publication de la loi.

**L'article 31** ratifie l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur. Cette ordonnance a créé plusieurs mécanismes de rescrit en matière de droit du travail, s'agissant notamment des obligations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'emploi des travailleurs handicapés.

Le **chapitre II** comprend quatre articles relatifs à l'apprentissage, à la validation des acquis de l'expérience (VAE), au compte personnel de formation et à l'information et à l'évaluation en matière de formation professionnelle.

**L'article 32** introduit plusieurs dispositions en matière d'apprentissage :

- il impose aux centres de formation d'apprentis de délivrer une attestation de compétences en cas de rupture, qui permette à l'apprenti de valoriser son parcours lorsque celui-ci n'a pu être mené à son terme ;

- il simplifie l'organisation de la collecte et de la répartition de la taxe d'apprentissage, en supprimant la convention triennale entre l'organisme collecteur, l'Etat et la région, dès lors que la loi du 5 mars 2014 a instauré un dialogue entre l'organisme collecteur et la région ;

- il étend la liste des établissements habilités à recevoir des dépenses libératoires au titre de la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage à des établissements privés gérés par des organismes à but non lucratif, n'ayant pas de contrat d'association avec l'Etat mais disposant d'une reconnaissance de l'Etat.

**L'article 33** vise, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, à élargir les conditions d'éligibilité au contrat de professionnalisation, afin de permettre l'acquisition des compétences professionnelles identifiées par le salarié et l'employeur.

**L'article 34** réforme la validation des acquis de l'expérience (VAE) afin de relancer son développement et de faciliter son accès. Le nombre de certifications délivrées chaque année stagne en effet depuis de nombreuses années autour de 30 000, très en-deçà du besoin potentiel de reconnaissance des compétences acquises. Plusieurs dispositions sont prises afin de fluidifier les parcours de VAE :

- la durée d'expérience requise pour entrer dans le dispositif est ramenée de trois à un an et les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent désormais être prises en compte ;

- un dossier unique de candidature est mis en place pour l'ensemble des ministères certificateurs ;

- la VAE devient modulaire : les parties de certification constituant un bloc de compétences sont en principe acquises définitivement et permettent d'obtenir des dispenses d'épreuve dans un parcours d'accès à la certification par la formation ou par la VAE ;

- l'information sur la VAE est développée dans le cadre de l'entretien professionnel que tout employeur doit réaliser tous les deux ans ;

- les conditions d'ancienneté pour accéder au congé de VAE sont supprimées pour les personnes en contrat à durée déterminée (CDD), afin de leur donner les mêmes droits que les personnes en contrat à durée indéterminée (CDI).

**L'article 35** est relatif aux listes de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF). Dans un souci de transparence vis-à-vis des organismes de formation et afin d'offrir une plus grande sécurité aux salariés et aux demandeurs d'emploi, les instances décisionnaires en matière de listes de formations éligibles doivent désormais déterminer et publier les critères prévalant à l'inscription des formations sur ces listes.

**L'article 36** comporte plusieurs dispositions destinées à améliorer la transparence et l'information sur la formation professionnelle, à des fins d'information des usagers et de pilotage des politiques publiques :

- les enquêtes mesurant le taux d'insertion à la sortie des lycées et des centres de formation des apprentis (CFA) sont désormais rendues publiques dans le cadre du portail d'alternance. Il s'agit d'un bond considérable en termes de transparence, qui donnera aux jeunes et à leurs parents les moyens d'un choix éclairé et poussera chaque établissement à améliorer ses performances ;

- les obligations des régions en termes d'information sur l'offre de formation continue sont renforcées : elles doivent désormais fournir des informations sur les conditions et les délais d'accès aux formations, leurs modalités de déroulement, les résultats obtenus à leur issue ainsi que sur leur qualité ;

- afin de moderniser le système d'information sur la formation professionnelle, une plateforme de recensement en temps réel des entrées et des sorties en formation est mise en place. A cette fin, les organismes de formation sont tenus de transmettre les informations nécessaires aux financeurs. La mise en place de cette plateforme revêt des enjeux considérables en termes de pilotage des politiques de formation.

**L'article 37** vise à autoriser le recrutement à temps complet des agents contractuels de catégorie B et C dans les groupements d'établissements scolaires publics et les établissements d'enseignement supérieur (GRETA), créés pour la mise en œuvre de leur mission de formation continue ainsi que de formation et d'insertion professionnelles.

Le **chapitre III** comprend sept articles destinés à sécuriser différentes catégories d'acteurs ou de situations du monde de l'emploi.

**L'article 38** ratifie l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial, afin d'achever l'encadrement légal du portage salarial. Il complète le dispositif mis en place en prévoyant les sanctions pénales applicables en cas de non-respect des règles, selon des modalités identiques à celles prévues pour le travail temporaire et pour le recours au contrat à durée déterminée, tout en les adaptant au portage salarial.

**L'article 39** introduit dans le code du travail la définition du caractère saisonnier des emplois. Il invite les branches les plus concernées à engager des négociations sur les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié, lorsqu'elles n'ont pas déjà prévu de telles clauses dans leurs accords collectifs. A l'issue de ce délai, le Gouvernement sera habilité à prendre par ordonnance des dispositions supplétives. Ces mesures ont été annoncées par le Premier ministre lors du Conseil national de la montagne le 25 septembre 2015.

**L'article 40** a pour objet de faciliter la mise à disposition de salariés à temps partiel par les groupements d'employeurs. Dans les cas où la convention collective du groupement est différente de celle de l'entreprise utilisatrice, cette dernière peut désormais recourir à un salarié à temps partiel dans les conditions définies par sa branche professionnelle. En outre, le texte permet de faire bénéficier des aides à l'emploi le groupement d'employeur au nom des entreprises utilisatrices.

**L'article 41** clarifie le droit applicable en matière de transfert.

Le droit français et le droit de l'Union européenne autorisent des licenciements pour motif économique prononcés avant transfert, dès lors qu'ils ne sont pas motivés par le transfert lui-même. Toutefois, dès lors que des licenciements sont prononcés avant transfert, la jurisprudence française considère qu'ils sont « présumés » motivés par le transfert à moins que l'employeur ne puisse justifier du motif économique du licenciement.

Du fait de cette jurisprudence, dès lors qu'une entreprise entame un plan de sauvegarde de l'emploi, si un repreneur se manifeste dans le cadre d'un processus de recherche de repreneur lancé parallèlement, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interrompu puisqu'il appartient alors, compte tenu des règles prévues par le droit interne et par la directive transfert 2001/23/CE du 12 mars 2001, au repreneur d'engager les licenciements nécessaires une fois la reprise réalisée. Cette situation pénalise l'efficacité de la recherche de repreneur et donc la préservation d'emploi.

Afin de remédier à cette situation, il est affirmé expressément dans la loi que lorsqu'un PSE comporte une reprise de site, les règles du transfert n'empêchent pas le cédant de procéder au licenciement des salariés non repris.

**L'article 42** vise à sécuriser et simplifier la mise en œuvre des obligations de revitalisation dans le cadre d'un PSE. Le délai pour conclure une convention entre l'entreprise et l'autorité administrative est allongé de six à huit mois. Lorsque les suppressions d'emploi concernent au moins trois départements, une convention-cadre nationale peut être conclue.

**L'article 43** élargit l'accès aux formations du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) de certains bénéficiaires de contrats aidés.

## TITRE V - MODERNISER LA MEDECINE DU TRAVAIL

**L'article 44** réforme le suivi des salariés par la médecine du travail pour mieux cibler les moyens sur les salariés exposés à des risques particuliers. Il supprime la visite médicale d'aptitude systématique à l'embauche et renforce le suivi personnalisé des salariés tout au long de leur carrière, en reconnaissant ce droit aux salariés intérimaires et titulaires de contrats courts. Il renforce le dialogue entre le salarié et le médecin du travail et clarifie les voies de recours contre les avis d'inaptitude. Enfin, il clarifie les conséquences sur le contrat de travail de l'avis d'inaptitude. L'ensemble de ces dispositions permettront de sécuriser les salariés et les employeurs et d'améliorer la prévention et la santé au travail.

## TITRE VI - RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DETACHEMENT ILLEGAL

La lutte contre le détachement illégal est une priorité du Gouvernement. Après les mesures déjà prises dans le cadre de la loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale et de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, de nouvelles dispositions viennent parachever l'arsenal dont s'est doté le Gouvernement. **L'article 45** renforce les obligations des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre lorsque ceux-ci ont recours à des prestataires établis à l'étranger. Il crée d'abord une obligation de vigilance des maîtres d'ouvrage au regard de l'obligation de déclaration des salariés détachés des sous-traitants. Il crée l'obligation de transmission par voie dématérialisée de la déclaration de détachement subsidiaire à la charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre cocontractant. Enfin, il consacre au niveau législatif l'obligation préexistante de déclaration qui pèse sur les donneurs d'ordre co-contractants d'une entreprise non établie en France dont un salarié est victime d'un accident du travail et punit le manquement à cette obligation par une amende administrative.

**L'article 46** crée une contribution visant à compenser les coûts administratifs engendrés par le détachement en France de salariés par des employeurs établis à l'étranger. Ces coûts sont issus de la nécessité du contrôle du respect de la règlementation et par le traitement administratif de l'accueil de ces salariés. La contribution sera due pour tout détachement de salarié en France.

**L'article 47** est relatif à la suspension de la prestation de services internationale pour absence de déclaration de détachement par le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre.

La loi du 6 août 2015 précitée a introduit la possibilité de suspendre la réalisation de la prestation de services concernée pour une durée ne pouvant excéder un mois en cas de manquement grave aux droits des salariés détachés en matière de salaire, de durée du travail ou d'hébergement notamment. Le présent article étend la possibilité de suspendre la prestation de service en cas d'absence de déclaration de détachement, à l'issue du délai de 48 heures laissé au donneur d'ordre et au maître d'ouvrage co-contractant de procéder eux-mêmes à la déclaration subsidiaire de détachement.

**L'article 48** procède à la transposition de la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs, en ce qui concerne le recouvrement des sanctions. Aux termes de la directive, la demande d'exécution d'une sanction est réputée produire les mêmes effets que si elle était le fait de l'État membre saisi de la demande. En conséquence, le présent article a pour objet de préciser les modalités de recouvrement des amendes administratives prononcées par un autre État membre à l'encontre d'un prestataire de services français ayant enfreint la réglementation de l'autre Etat membre en matière de détachement de travailleurs.

**L'article 49** permet à l'ensemble des agents de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal (police, gendarmerie, administration fiscale et douanière et agents de recouvrement des cotisations sociales) de pouvoir accéder à toutes les données issues des déclarations de détachement, traitées dans la base centrale informatisée dénommée « SIPSI » et gérée par le ministère chargé du travail.

**L'article 50** adapte les dispositions issues de la loi du 6 août 2015 précitée relatives à la suspension d'une prestation de service internationale aux activités régies par le code rural et de la pêche maritime.

## TITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES

**L'article 51** a pour objet de prolonger du plan de transformation des emplois de contrôleurs du travail en inspecteurs du travail, par la mise en place d'un concours réservé au titre des années 2016 à 2019.

**L'article 52** est relatif aux indus et aux périodes non déclarées pour les allocations d'assurance-chômage. Les dispositions relatives aux indus visent à étendre les pouvoirs de retenues et de contrainte résultant des articles L. 5426-8-1 et -2 du code du travail aux prestations d'assurance chômage indument versées, afin de garantir la continuité et l'efficacité des procédures de recouvrement de ces indus par Pôle emploi. La loi instaure une nouvelle sanction en cas de défaut de déclaration, par le demandeur d'emploi, de la reprise d'une activité professionnelle.

Ces dispositions tirent les conséquences de la décision du Conseil d'Etat n° 383956 du 5 octobre 2015, qui avait annulé les clauses correspondantes dans la convention d'assurance-chômage en raison de leur caractère législatif et font suite à la demande des partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage qui ont demandé au Gouvernement de présenter au Parlement ces évolutions législatives.

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Ministère du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social

# PROJET DE LOI

visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs

NOR : ETSX1604461L/Rose-1

---

## TITRE IER
## REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS A LA NEGOCIATION COLLECTIVE

### CHAPITRE IER
### UN PREAMBULE POUR LE CODE DU TRAVAIL

### Article 1er

I. - Avant le chapitre préliminaire du code du travail, il est inséré un préambule ainsi rédigé :

« *PREAMBULE*

« ***PRINCIPES ESSENTIELS DU DROIT DU TRAVAIL***

« *Section 1*

***« Libertés et droits de la personne au travail***

« *Art. 1er*. - Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail.

« Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

« *Art. 2*. - Toute personne a droit au respect de sa dignité dans le travail.

« *Art. 3.* - Le secret de la vie privée est respecté et les données personnelles protégées dans toute relation de travail.

« *Art. 4.* - Le principe d'égalité s'applique dans l'entreprise. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit y être respectée.

« *Art. 5.* - Les discriminations sont interdites dans toute relation de travail.

« *Art. 6.* - La liberté du salarié de manifester ses convictions, y compris religieuses, ne peut connaître de restrictions que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

« *Art. 7.* - Le harcèlement moral ou sexuel est interdit et la victime protégée

« *Art. 8.* - Il est interdit d'employer un mineur de moins de seize ans, sauf exceptions prévues par la loi.

« *Art. 9.* - La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est recherchée dans la relation de travail.

« *Art. 10.* - L'employeur exerce son pouvoir de direction dans le respect des libertés et droits fondamentaux des salariés.

*« Section 2*
***« Formation, exécution et rupture du contrat de travail***

« *Art. 11.* - Chacun est libre d'exercer l'activité professionnelle de son choix.

« *Art. 12.* - Le contrat de travail se forme et s'exécute de bonne foi. Il oblige les parties.

« *Art. 13.* - Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi.

« *Art. 14.* - Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai d'une durée raisonnable.

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

« *Art. 16.* - Tout salarié est informé, lors de son embauche, des éléments essentiels de la relation de travail.

« *Art. 17.* - La grossesse et la maternité ne peuvent entraîner des mesures spécifiques autres que celles requises par l'état de la femme.

« La salariée a droit à un congé pendant la période précédant et suivant son accouchement.

« *Art. 18*. - Un salarié ne peut être mis à disposition d'une autre entreprise dans un but lucratif, sauf dans les cas prévus par la loi.

« *Art. 19*. - Le transfert d'entreprise emporte transfert des contrats de travail.

« *Art. 20*. - Chacun doit pouvoir accéder à une formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie.

« *Art. 21*. - L'employeur assure l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Il concourt au maintien de sa capacité à exercer une activité professionnelle.

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

« *Art. 23*. - Les sanctions pécuniaires sont interdites.

« *Art. 24*. - Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur, du salarié ou d'un commun accord.

« *Art. 25*. - Le salarié peut librement mettre fin au contrat à durée indéterminée.

« *Art. 26*. - Tout licenciement doit être justifié par un motif réel et sérieux.

*« Art. 27*. - Aucun licenciement ne peut être prononcé sans que le salarié ait été mis à même, en personne ou par ses représentants, de faire connaître ses observations.

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

« *Art. 29*. - Le licenciement est précédé d'un préavis d'une durée raisonnable. Il ouvre droit à une indemnité dans les conditions prévues par la loi.

*« Section 3*
***« Rémunération***

« *Art. 30*. - Tout salarié a droit à une rémunération lui assurant des conditions de vie digne.

« Un salaire minimum est fixé par la loi.

« *Art. 31*. - L'employeur assure l'égalité de rémunération entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale. »

« *Art. 32*. - La rémunération du salarié lui est versée selon une périodicité régulière.

« Son paiement est garanti en cas d'insolvabilité de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

*« Section 4*
***« Temps de travail***

« *Art. 33*. - La durée normale du travail est fixée par la loi. Celle-ci détermine les conditions dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent retenir une durée différente.

« Tout salarié dont le temps de travail dépasse la durée normale a droit à une compensation.

« *Art. 34*. - Les durées quotidienne et hebdomadaire de travail ne peuvent dépasser les limites fixées par la loi.

« *Art. 35*. - Tout salarié a droit à un repos quotidien et à un repos hebdomadaire dont la durée minimale est fixée par la loi.

« Le repos hebdomadaire est donné le dimanche, sauf dérogation dans les conditions déterminées par la loi.

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

« *Art. 37*. - Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits dans l'entreprise que les autres salariés.

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

*« Section 5*
***« Santé et sécurité au travail***

« *Art. 39*. - L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des salariés dans tous les domaines liés au travail.

« Il prend les mesures nécessaires pour prévenir les risques, informer et former les salariés.

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

« *Art. 41*. - Tout salarié peut accéder à un service de santé au travail dont les médecins bénéficient des garanties d'indépendance nécessaires à l'exercice de leurs missions.

« *Art. 42*. - L'incapacité au travail médicalement constatée suspend l'exécution du contrat de travail.

« *Art. 43*. - Tout salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie de garanties spécifiques.

*« Section 6*
***« Libertés et droits collectifs***

« *Art. 44*. - Les syndicats et associations professionnelles se constituent et s'organisent librement.

« Tout salarié peut librement adhérer au syndicat de son choix et défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale.

« L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise. Les syndicats peuvent y être représentés dans les conditions prévues par la loi.

« *Art. 45*. - L'appartenance ou l'activité syndicale ne saurait être prise en considération par l'employeur pour arrêter ses décisions.

« *Art. 46*. - L'exercice de certaines prérogatives peut être réservé par la loi aux syndicats et associations professionnelles reconnus représentatifs.

« *Art. 47*. - Tout salarié participe, par l'intermédiaire de représentants élus, à la gestion de l'entreprise.

« Ces représentants assurent la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés.

« Ils ont le droit d'être informés et consultés sur les décisions intéressant la marche générale de l'entreprise et les conditions de travail.

« Ils assurent la gestion des activités sociales et culturelles.

« *Art. 48*. - Les salariés investis de fonctions représentatives par voie de désignation ou d'élection bénéficient, en cette qualité, d'un statut protecteur.

« *Art. 49*. - Tout salarié peut défendre ses intérêts par l'exercice du droit de grève.

« Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

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

*« Section 7*
***« Négociation collective et dialogue social***

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

« *Art. 52*. - Les salariés participent, par la négociation entre les syndicats et les employeurs ou leurs organisations professionnelles, à la détermination collective des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, ainsi que des garanties sociales.

« Les négociations doivent être loyales.

« *Art. 53*. - Les conditions de représentativité des parties signataires nécessaires à la validité de l'accord sont fixées par la loi.

« *Art. 54*. - Une convention ou un accord collectif applicable dans l'entreprise régit la situation de l'ensemble des salariés compris dans son champ d'application.

« L'autorité publique peut rendre une convention ou un accord collectif applicable à des entreprises qui ne sont pas liées par lui.

« *Art. 55*. - La loi détermine les conditions et limites dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent prévoir des normes différentes de celles résultant des lois et règlements ainsi que des conventions de portée plus large.

« *Art. 56*. - En cas de conflit de normes, la plus favorable s'applique aux salariés si la loi n'en dispose pas autrement.

« *Art. 57*. - Les clauses d'une convention ou d'un accord collectif s'appliquent aux contrats de travail.

« Les stipulations plus favorables du contrat de travail prévalent si la loi n'en dispose pas autrement.

*« Section 8*
***« Contrôle administratif et règlement des litiges***

« *Art. 58*. - L'inspection du travail veille à l'application du droit du travail dans des conditions protégeant ses membres de toute pression extérieure indue.

« *Art. 59*. - Les litiges en matière de travail sont portés devant une juridiction composée de juges qualifiés dans le domaine du droit du travail.

« *Art. 60*. - L'exercice, par le salarié, de son droit à saisir la justice ou à témoigner ne peut, sauf abus, donner lieu à sanction.

« *Art. 61*. - Les syndicats peuvent agir ou intervenir devant toute juridiction pour la défense des intérêts collectifs de ceux qu'ils ont vocation à représenter. »

II. - Le présent article entre en vigueur dans un délai d'un an à compter de la remise du rapport de la commission de refondation du code du travail prévue à l'article 2 de la présente loi et au plus tard le 1er septembre 2019.

## CHAPITRE II
## CREATION DE LA COMMISSION DE REFONDATION DU CODE

### Article 2

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 qui traduit les principes énoncés dans le préambule créé par l'article 1er de la présente loi.

Cette refondation a pour objectif de donner une place centrale à la négociation collective et d'élargir ses domaines de compétence et son champ d'action, dans le respect du domaine de la loi reconnu par la Constitution.

La commission associe à ses travaux les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national. Elle les auditionne et les tient informés régulièrement de l'avancée de ses travaux.

La commission remet ses travaux au Gouvernement dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi. Dans un délai de trois mois à compter de cette remise, le Gouvernement indique au Parlement les suites qu'il entend donner à ces travaux.

La composition et l'organisation de ce comité sont définies par arrêté du ministre chargé du travail.

## CHAPITRE III
## UNE NOUVELLE ARCHITECTURE DES REGLES EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL ET DE CONGES

### Article 3

I. - Au deuxième alinéa de l'article L. 3111-2 du code du travail, après les mots : « les cadres » sont insérés les mots : « participant à la direction de l'entreprise ».

II. **-** Le titre II du livre I[er] de la troisième partie du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

*« TITRE II*
***« DUREE DU TRAVAIL, REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES***

*« CHAPITRE I[ER] :*
***« DUREE ET AMENAGEMENT 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.

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

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

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

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

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

**«** *Art. L. 3121-7.* **-** A défaut d'accord, la rémunération prévue à l'article L. 3121-5 et les contreparties prévues à l'article L. 3121-6 sont fixées par l'employeur, après information 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 les astreintes sont informés de la programmation individuelle des périodes d'astreinte 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.

« Lorsque le salarié est intervenu pendant la période d'astreinte, il bénéficie à l'issue de la période d'intervention d'un repos compensateur au moins égal au temps d'intervention lui permettant de bénéficier au total d'au moins onze heures de repos quotidien ou trente-cinq heures de repos hebdomadaire.

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

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

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

**«** *Art. L. 3121-11*. **-** A défaut d'accord, le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Les modalités d'information des salariés concernés et les délais de prévenance sont fixés par décret en Conseil d'Etat.

*« Sous-section 3*
*« Equivalences*

*« 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 cette durée du travail équivalente à la durée légale pour les professions et emplois mentionnés à l'article L. 3121-12.

« Il détermine la rémunération des périodes d'inaction.

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

**«** *Art. L. 3121-14*. **-** A défaut d'accord, le régime d'équivalences peut être institué par décret en Conseil d'Etat.

*« 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.

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

**«** *Art. L. 3121-16*. **-** Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, 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 du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-18 et L. 3121-19, et en cas d'urgence dans des conditions déterminées par décret.

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

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

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

**«** *Art. L. 3121-19*. **-** A défaut d'accord, des dérogations à la durée maximale quotidienne définie à l'article L. 3121-17 sont accordées par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret et dans la limite de douze heures.

*« Sous-section 3*
*« Durées hebdomadaires maximales*

*« Paragraphe 1*
*« Ordre public*

**«** *Art. L. 3121-20*. **-** Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

**«** *Art. L. 3121-21*. - En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-20 peut être autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, dans la limite de 60 heures.

« *Art. L. 3121-22*. **-** La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de seize semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-23 à L. 3121-25.

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

**«** *Art. L. 3121-23*. **-** Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de seize semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarante-six heures calculée sur une période de seize semaines.

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

**«** *Art. L. 3121-24*. **-** A défaut d'accord, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-22 est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, dans la limite de 46 heures.

**«** *Art. L. 3121-25*. **-** A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dépassements de la durée de quarante-six heures peuvent être autorisés pendant des périodes déterminées dans des conditions déterminées par décret.

**«** *Art. L. 3121-26*. - Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, sont informés des autorisations de dépassement demandées à l'autorité administrative en application des articles L. 3121-24 et L. 3151-25.

*« Section 3*
***« Durée légale et heures supplémentaires***

*« Sous-section 1*
*« Ordre public*

**«** *Art. L. 3121-27.* **-** La durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

**«** *Art. L.3121-28.* - Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale, ou le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

**«** *Art. L.3121-29.* **-** Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

**«** *Art. L. 3121-30.* **-** Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos.

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

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

**«** *Art. L. 3121-31.* **-** Dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de cette durée hebdomadaire de travail, en tenant compte des majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires accomplies.

*« Sous-section 2*
*« Champ de la négociation collective*

**«** *Art. L. 3121-32.* - 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. 3121-33.* **-** I. **-** Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche:

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

« 2° Définit le contingent annuel prévu à l'article L. 3121-30 ;

« 3° Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue à l'article L. 3121-30. La contrepartie obligatoire en repos ne peut être inférieure à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

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

**«** *Art. L. 3121-34*. **-** Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu en application de l'article L. 1244-2, ou à défaut, une convention ou un accord collectif de travail, peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de [la présente section] relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

*« Sous-section 3*
*« Dispositions supplétives*

**«** *Art. L. 3121-35*. **-** Sauf stipulations contraires dans l'accord collectif 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. 3121-36*. - A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27, 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. 3121-37*. **-** Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ou de leur majoration par un repos 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. 3121-38*. - A défaut d'accord, la contrepartie obligatoire en repos mentionnée à l'article L. 3121-30 est fixée à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

**«** *Art. L.3121-39.* **-** A défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article L.3121-29 et les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà de ce contingent.

*« 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. 3121-40.* **-** Lorsqu'il est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

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

« Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 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.3121-41.* **-** Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai de prévenance raisonnable de tout changement dans la répartition de la durée du travail.

**«** *Art. L. 3121-42.* **-** La mise en place d'un 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.3121-43.* **-** En application de l'article L. 3121-40, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :

« 1° La période de référence, qui ne peut excéder trois ans ;

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

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

« 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 1607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

« L'accord peut également prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq heures, au-delà de laquelle les heures de travail accomplies au cours d'une même semaine sont en tout état de cause des heures supplémentaires rémunérées avec le salaire du mois considéré. Ces heures n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence mentionnée au deuxième alinéa du présent article.

« L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles elle est calculée, dans le respect des dispositions du septième alinéa du présent article.

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3121-44*. - A défaut d'accord mentionné à l'article L. 3121-43, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines, dans la limite de seize semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus, dans des conditions fixées par décret.

« *Art. L. 3121-45*. - 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. 3121-46*. - A 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 est fixé à sept jours.

*« Sous-section 2*
*« Horaires individualisés et récupération des heures perdues*

*« Paragraphe 1*
*« Ordre public*

**«** *Art. L. 3121-47*. **-** L'employeur peut mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre, dans les limites et selon les modalités définies aux articles L. 3121-50 et L. 3121-51, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Dans le cadre de ce dispositif, et par dérogation à l'article L. 3121-29, les heures de travail accomplies au cours d'une même semaine au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

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

**«** *Art. L. 3121-48*. **-** Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

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

**«** *Art. L. 3121-49*. **-** Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'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 précédent les congés annuels.

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

*« Art L. 3121-50*. - Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche peut :

« 1° Prévoir les limites et modalités de report d'heures d'une semaine à une autre lorsqu'est mis en place un dispositif d'horaires individualisés en application de l'article L. 3121-47.

« 2° Fixer les modalités de récupération des heures perdues dans les cas prévus à l'article L. 3121-49.

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

*« Art. L. 3121-51*. - A défaut d'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-50, les limites et modalités de report d'heures en cas de mise en place d'horaires individualisés et de récupération des heures perdues sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

*« Section 5*
***« Conventions de forfait***

*« Sous-section 1*
*« Ordre public*

*« Paragraphe 1*
*« Dispositions communes*

**«** *Art. L. 3121-52*. **-** 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. 3121-53*. - Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel. Le forfait en jours est annuel.

**«** *Art. L. 3121-54*. **-** 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. 3121-55*. **–** Peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois tout salarié.

« Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année, dans la limite du nombre d'heures prévu au 3° du I de l'article L. 3121-63 :

« 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. 3121-56*. **-** La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues aux articles L. 3121-28, L. 3121-33 et L. 3121-36.

*« Paragraphe 3*
*« Forfaits en jours*

**«** *Art. L. 3121-57*. **-** Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours prévu au 3° du I de l'article L. 3121-63 :

« 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. 3121-58*. - 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. 3121-59*. - L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

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

**«** *Art. L. 3121-60*. **-** Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

**«** *Art. L. 3121-61*. **-** Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

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

« 2° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-21 ;

« 3° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27.

*« Sous-section 2*
*« Champ de la négociation collective*

**«** *Art. L. 3121-62*. **-** Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

« *Art. L. 3121-63*. - I**. -** L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :

« 1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des dispositions des articles L. 3121-55 et L. 3121-57 ;

« 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 échangent périodiquement sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;

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

« L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application des dispositions de l'article L. 3121-58. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

« L'accord peut également fixer les modalités selon lesquelles le salarié peut, à sa demande et avec l'accord de l'employeur, fractionner son repos quotidien ou hebdomadaire dès lors qu'il choisit de travailler en dehors de son lieu de travail au moyen d'outils numériques. L'accord détermine notamment la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire ne pouvant faire l'objet d'un fractionnement.

*« Sous-section 3*
*« Dispositions supplétives*

**«** *Art. L. 3121-64*. **-** A défaut des stipulations conventionnelles prévues au 1° et 2° du II de l'article L. 3121-63, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

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

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

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

**«** *Art. L. 3121-65*. - A défaut d'accord collectif prévu à l'article L. 3121-63, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, des conventions individuelles de forfaits en jours et en heures sur l'année peuvent être conclues sous réserve que l'employeur fixe les règles et respecte les garanties mentionnées aux articles L. 3121-63 et L. 3121-64.

**«** *Art. L. 3121-66*. **-** En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos en application des dispositions de l'article L. 3121-58, et à défaut de précision dans l'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-63, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de deux cent trente-cinq jours.

*« Section 6*
***« Dispositions d'application***

**«** *Art. L. 3121-67*. - Des décrets en Conseil d'Etat 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 dernières.

« *Art. L. 3121-68*. - 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. 3121-67 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. 3121-69*. **-** Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application des articles L. 3121-24 à L. 3121-26.

*« 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 cinq heures, est considéré comme du travail de nuit.

« La période de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à sept 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 cinq 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, si elle débute après 22 heures, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et sept heures.

« Dans les établissements mentionnés au premier alinéa, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler entre 21 heures et 24 heures. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

« 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 24 heures, dès lors qu'ils accomplissent sur 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, le salarié a accompli des heures de travail en soirée en application du présent article et des heures de travail de nuit en application de l'article L. 3122-5, les heures sont cumulées pour l'application du précédent alinéa et de l'article L. 3122-5.

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

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

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

« *Art. L. 3122-6.* **-** La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-17 ou lorsqu'il est fait application des articles L. 3132-16 et suivants relatifs aux équipes de suppléance

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

« *Art. L. 3122-7.* **-** La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de seize 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 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, 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'Etat, avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

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

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

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

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

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

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

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

*« 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 du travail de nuit au sens de l'article L. 3122-5 ou l'étendre à de nouvelles catégories de salariés.

« Cette convention ou cet accord collectif comporte :

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

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

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

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

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

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

« 7° L'organisation des temps de pause.

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

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

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

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

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

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

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

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

*« Section 3*
***« Dispositions supplétives***

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

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

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

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

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

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

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

« *Art. L. 3122-23.* - A défaut de stipulation conventionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 3122-5, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est à 270 heures sur une période de référence de douze mois consécutifs.

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

*« CHAPITRE III*
***« TRAVAIL A 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° A 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° A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

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

*« 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 fixée à 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 en repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-43 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, 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*
*« Egalité 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 leur 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. 3121-43, 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 de travail minimale hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées par les articles L. 3123-19 et L. 3123-27.

« Les dispositions prévues au premier alinéa ne sont pas applicables :

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

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

**«** *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 du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement.

**«** *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 pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

*« 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 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 changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

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

**«** *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 sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-43 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*. - L'employeur communique 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, telles que définies à l'article L. 3123-7, à la durée du temps de travail prévue au premier alinéa du même article.

*« 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, celui-ci explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

« *Art. L. 3123-18*. - Une convention ou un accord de branche étendu peuvent 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 celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ;

« 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 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 jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-43, la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

« *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 du 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 de salaire 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 doivent 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 des 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, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-24, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

*« Sous-section 3*
*« Dispositions supplétives*

*« Paragraphe 1*
*« Mise en place d'horaires à temps partiel*

**«** *Art. L. 3123-26*. - En l'absence 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, ils peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés.

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

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

*« Paragraphe 2*
*« Durée minimale de travail et heures complémentaires*

« *Art. L. 3123-27*. - A 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. 3121-43.

« *Art. L. 3123-28*. - A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-20, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-43 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-43.

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

*« Paragraphe 3*
*« Répartition de la durée du travail*

« *Art. L. 3123-30*. - A 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. L3123-31.* - A défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-24, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

*« 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 une branche, la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressés, peuvent instituer des limitations du recours au travail à temps partiel dans la branche ou la profession concernée.

*« Section 2*
***« Travail intermittent***

*« Sous-section 1*
*« Ordre public*

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

« *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 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, un accord de branche étendu définit les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.

« Il 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 accord détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés. »

III. - Le livre I[er] de la troisième partie du même code est ainsi modifié :

1° Le chapitre I[er] du titre III est remplacé par les dispositions suivantes :

***«** 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 et 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, 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*. **-** A 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. » ;

2° Le chapitre III du titre III est remplacé par les dispositions suivantes :

*« CHAPITRE III*
***« JOURS FERIES***

*« 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 1er Janvier ;

« 2° Le lundi de Pâques ;

« 3° Le 1er 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. 3133-2.* - 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 ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

*« Sous-section 2*
*« Champ de la négociation collective*

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

*« Sous-section 3*
*« Dispositions supplétives*

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

*« Section 2*
***« Journée du 1er mai***

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

*« Art. L. 3133-5.* - Le chômage du 1er 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 1er 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° 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 en repos.

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

« 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, 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 1er mai ;

« 2° Soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-43 ;

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

*« Sous-section 3*
*« Dispositions supplétives*

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

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 déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité. » ;

4° Le chapitre I[er] du titre IV est remplacé par les dispositions suivantes :

*« CHAPITRE I[ER]*
***« CONGES PAYES***

*« 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 en repos prévues par les articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 du présent code ;

« 4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-43 ;

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

« 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.

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

*« Sous-section 2*
*« Champ de la négociation collective*

*« Art. L. 3141-10.* - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, 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 ou de l'ancienneté.

*« Sous-section 3*
*« Dispositions supplétives*

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

*« 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'ouverture des droits, 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 par la présente section.

*« Art. L. 3141-13.* - Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er 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, un accord de branche fixe :

« 1° La période de prise de congé ;

« 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.* - A 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 de congés ;

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

« - la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

« - 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 du 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 disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

*« Art. L. 3141-18.* - Lorsque ce 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 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 définies dans 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, un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction d'au moins douze jours ouvrables continue est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du douzième jour.

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

« 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 à l'article L. 3121-43, au 3° du I de l'article L. 3121-63 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.

« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des reports également prévus par les articles L. 3142-116 à L. 3142-118 relatifs au congé pour création d'entreprise, L. 3142-127 et L. 3142-130 relatifs au congé sabbatique et les articles L. 3151-1 et suivants relatifs au compte épargne-temps .

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

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

« 1° La fraction d'au moins douze jours ouvrables continue est attribuée pendant la période du 1er 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 deuxième alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

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

« Il peut être dérogé à ces dispositions après accord individuel du salarié.

*« Section 4*
***« Indemnité de congés***

*« Sous-section 1*
*« Ordre public*

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

« 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 en repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

« 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 ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

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

« 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 pas atteinte aux stipulations contractuelles ou 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 dispositions des articles L. 3141-24 à L. 3141-27.

« L'indemnité est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

« 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 dispositions des articles L. 3141-28 et L. 3141-29 ne sont pas applicables lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés par 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'Etat 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 inspecteurs 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. - Le code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1° Aux articles L. 431-3 et L. 433-1, la référence : « L. 3141-21 » est remplacée par la référence : « L. 3141-22 » ;

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

« *1°* Le titre II du livre I$^{er}$ relatif à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, à l'exception de l'article L. 3121-1 relatif au temps de travail effectif, de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre I$^{er}$ relative au temps de pause et des articles L. 3122-1, L. 3122-2, L. 3122-5, L. 3122-8 à L. 3122-16 et L. 3122-19 à L. 3122-23 relatifs au travail de nuit ; ».

V. - Au 1° de l'article 39 du code général des impôts, les mots : « L. 3141-22 à L. 3141-25 » sont remplacés par les mots : « L. 3141-24 à L. 3141-27 ».

VI. - A l'article L. 191-2 du code minier, les mots : « L. 3121-52 et L. 3122-46 » sont remplacés par la référence : « L. 3121-67 ».

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

1° A l'article L. 712-4, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;

2° A l'article L. 712-6, la référence : « L. 3123-14 » est remplacée par la référence : « L. 3123-6 » ;

3° L'article L. 713-2 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

*« Art. L. 713-2.* - Le code du travail s'applique aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1, à l'exception des dispositions pour lesquelles le présent livre a prévu des dispositions particulières. » ;

4° L'article L. 713-13 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 713-13*. - I. - Par dérogation à l'article L. 3121-21 du code du travail, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1, aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 et au 6° de ce même article pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole, la limite de quarante-quatre heures est calculée sur une période de douze mois consécutifs ; les mêmes exploitations, entreprises, établissements et employeurs peuvent être autorisés à dépasser le plafond de soixante heures mentionné à l'article L. 3121-22 du code du travail à la condition que le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond n'excède pas soixante heures au cours d'une période de douze mois consécutifs.

« II. - Pour l'application de l'article L. 3121-34, les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7 du code du travail sont les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1, aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 et au 6° de ce même article pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole. » ;

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

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

VIII. - Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Aux articles L. 133-5, L. 241-13 et L. 243-1-3, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;

2° A l'article L. 133-5-1, la référence : « L. 212-4-3 » est remplacée par les références : « L.3123-6, L. 3123-9 à L. 3123-13, L. 3123-20, L 3123-24, L. 3123-25, L. 3123-28, L. 3123-31 » ;

3° Aux articles L. 241-3-1 et L. 242-8, la référence : « L. 212-4-2 » est remplacée par la référence : « L. 3123-1 » ;

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

*a)* La référence : « L. 3121-11 » est remplacée par les mots : « L. 3121-28 à L. 3121-39 » ;

*b)* La référence : « L. 3121-42 » est remplacée par la référence : « L. 3121-55 » ;

*c)* Les mots : « à l'article L. 3121-44 » sont remplacés par les mots : « au 3° du I de l'article L. 3121-63 » ;

*d)* La référence : « L. 3121-45 » est remplacée par la référence : « L. 3121-58 » ;

*e)* La référence : « L. 3122-4 » est remplacée par la référence : « L. 3121-40 » ;

*f)* La référence : « L. 3123-7 » est remplacée par la référence : « L. 3123-2 » ;

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

IX. - Le code des transports est ainsi modifié :

1° A l'article L. 1321-6, les mots : « L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacés par les mots : « L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;

2° A l'article L. 1321-7, la référence : « L. 3122-31 » est remplacée par les mots : « L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;

3° A 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)* La référence : « L. 3122-31 » est remplacée par la référence : « L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;

*b)* 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 » ;

5° A l'article L. 3312-1, la référence : « L. 3122-31 » est remplacée par les mots : « L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;

6° A l'article L. 3312-3, la référence : « L. 3123-16 » est remplacée par les mots : « L. 3123-23 et L. 3123-30 » ;

7° A l'article L. 3313-2, les mots : « L. 3121-42 et L. 3121-43 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-55 et L. 3121-57 » ;

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

*a)* Les mots : « L. 3121-34 à L. 3121-36 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-17 à L. 3121-25 » ;

*b)* La référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-43 » ;

*c)* Les mots : « et au plus égale à l'année » sont supprimés ;

9° A l'article L. 5544-1, les mots : « L. 3121-1 à L.3121-37, L. 3121-39, L. 3121-52 à L. 3121-54, L. 3122-1, L. 3122-4 à L. 3122-47, » sont remplacés par les mots : « L. 3121-1 à L. 3121-51, L. 3121-62 et L. 3121-67 à L. 3121-69, L. 3122-1 à L. 3122-24 et L. 3131-1 à L. 3131-3 » ;

10° A l'article L. 5544-3, les mots : « L. 3121-5 à L. 3121-8 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-8 à L. 3121-11 » ;

11° A l'article L. 5544-8, les mots : « L. 3121-22, L. 3121-24 et L. 3121-39 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-33, L. 3121-36, L. 3121-37 et L. 3121-63 » ;

12° A l'article L. 5544-10, les références : « L. 3123-1 à L. 3123-37 » sont remplacées par les références : « L. 3123-1 à L. 3123-38 » ;

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

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

*a)* Les mots : « au premier alinéa de l'article L. 3121-10 du code du travail » sont remplacés par la référence : « L. 3121-27 » ;

*b)* La référence : « L. 3121-22 » est remplacée par les mots : « L. 3121-33 et L. 3121-36 » ;

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

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

*b)* Les mots : « L. 3123-1, L. 3123-2, L. 3123-5 à L. 3123-8, L. 3123-10, L. 3123-11, L. 3123-14 à L. 3123-23 » sont remplacés par les mots : « L. 3123-1, L. 3123-2, L. 3123-3, des premier et troisième alinéas de l'article L. 3123-5 et des articles L. 3123-6 à L. 3123-11, L. 3123-13, L. 3123-16 à L. 3123-21 et L. 3123-23 à L. 3123-31 ».

X. - Le code du travail est ainsi modifié :

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

2° A l'article L. 1271-5, au 4° de l'article L. 1272-4, au 4° de l'article L. 1273-5, à l'article L. 1522-8, au deuxième alinéa de l'article L. 5132-6 et au deuxième alinéa de l'article L. 5132-7, la référence : « L. 3123-14 » est remplacée par la référence : « L. 3123-6 » ;

3° A l'article L. 1522-8, la référence : « L. 3123-15 » est remplacée par la référence : « L. 3123-13 » ;

4° A l'article L. 2323-3, la référence : « L. 3121-11 » est remplacée par les mots : « L. 3121-28 à L. 3121-39 » ;

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

*a)* La référence : « L. 3121-11 » est remplacée par les mots : « L. 3121-28 à L. 3121-39 » ;

*b)* La référence : « L. 3123-14-1 » est remplacée par les mots : « au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ; »

*c)* La référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-43 » ;

*d)* La référence : « L. 3141-13 » est remplacée par les mots : « L. 3141-13 à L. 3141-16 » ;

6° Aux articles L.1273-3, L. 1274-2, L. 3253-23, L.5134-60, L. 5134-63, L. 5221-7 et L. 7122-24, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;

7° A l'article L. 3132-28, la référence : « L. 3122-46 » est remplacée par la référence : « L. 3121-67 » ;

8° A l'article L. 3164-4, la référence : « L. 3121-52 » est remplacée par la référence : L. 3121-67 » ;

9° A l'article L. 3171-1, la référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-43 » ;

10° A l'article L. 5125-1, les mots : « L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacés par les mots : « « L. 3121-15 à L. 3121-39, L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;

11° Aux articles L. 5134-126 et L. 6222-25, la référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-27 » ;

12° A l'article L. 5544-10, les mots : « L. 3123-1 à L. 3123-37 » sont remplacés par les mots : « L. 3123-1 à L. 3123-38 ».

13° A l'article L. 6325-10, la référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-17 » ;

14° A l'article L. 6331-35, les mots : « L. 3141-30 et L. 3141-31» sont remplacées par les mots : « L. 3141-32 et L. 3141-33 » ;

15° L'article L. 6343-2 est ainsi modifié :

a) La référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-27 » ;

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

16° A l'article L. 7213-1, les mots : « L. 3141-3 à L. 3141-21 » sont remplacés par les mots: « L. 3141-3 à L. 3141-23 » ;

17° A l'article L. 7221-2, les mots : « L. 3141-1 à L. 3141-31 » sont remplacés par les mots : « L. 3141-1 à L. 3141-33 ».

XI. - A l'article 43 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, la référence : « L. 3141-22 » est remplacée par la référence : « L. 3141-24 ».

**Article 4**

I. **-** Au chapitre II du titre IV du livre I[er] de la troisième partie du code du travail, la section première et les sous-sections 1 à 8 de la section 2 sont remplacées par les dispositions suivantes :

*« Section 1*
***« Congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle***

*« 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 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.

« *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 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 devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

*« 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, un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article.

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

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

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

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

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

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

*« 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, aux salariés ayant été désignés 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.

« 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, 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 en congé ou à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

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

« *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 devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

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

« 1° La durée maximale du congé ;

« 2° Le nombre de renouvellements possibles ;

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

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

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

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

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

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

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

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

*« Sous-section 3*
*« Congé de proche aidant*

*« Paragraphe 1*
*« Ordre public*

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

« 1° Son conjoint ;

« 2° Son concubin ;

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

« 4° Son ascendant ;

« 5° Son descendant ;

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

« 7° Son collatéral jusqu'au quatrième degré ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« 1° Décès de la personne aidée ;

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

« 3° Diminution importante des ressources du salarié ;

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

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

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

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

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

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

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

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

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

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

« 1° La durée maximale du congé ;

« 2° Le nombre de renouvellements possibles;

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

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

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

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

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

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

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

« 3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié concernant la prise du congé et son renouvellement, la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé, les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur concernant le fractionnement du congé sont fixés par décret.

*« Section 2*
***« Congés pour engagement associatif, politique ou militant***

*« Sous-section 1*
*« Congé de formation économique, sociale et syndicale*

*« Paragraphe 1*
***«** Ordre public*

« *Art. L. 3142-27*. - Le salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

« *Art. L. 3142-28*. - Le salarié bénéficiant du congé a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement.

« La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévues au présent article lui est annexé.

« L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

« Il est remboursé dans les conditions prévues à la présente sous-section.

« En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en Conseil d'Etat.

« *Art. L. 3142-29*. - La durée du ou des congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

« Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

« *Art. L. 3142-30*. - Le congé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le refus du congé est motivé.

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

« *Art. L. 3142-31*. - Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages de formation économique, sociale et syndicale dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle. Les travailleurs involontairement privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.

« *Art. L. 3142-32*. - Les conditions d'application des dispositions de la présente sous-section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine également les conditions d'application de ces dispositions au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret prévu par l'article L. 2233-1.

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3142-33*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-27, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° La durée totale maximale des congés du salarié ;

« 2° La durée totale maximale des congés pouvant être pris par tous les salariés de l'entreprise au cours d'une année, le cas échéant en prévoyant une répartition par service ou par catégorie socio-professionnelle ;

« 3° Les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;

« 4° La durée minimale de chaque congé ;

« 5° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé ;

« 6° Les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;

« 7° Les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent.

« Cette convention ou cet accord peut prévoir la prise en charge de tout ou partie de la rémunération par l'employeur. Dans ce cas la demande de l'organisation syndicale mentionnée à l'article L. 3142-28 porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.

« Cette convention ou cet accord peut également prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation.

« *Art. L. 3142-34*. - Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué en application de l'article L. 3142-28.

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3142-35*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord prise en application de l'article L. 3142-33, les dispositions suivantes sont applicables :

« 1° La durée totale des congés de formation économique, sociale et syndicale pris au cours de l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions ;

« 2° Le nombre maximal total de jours de congés pris par l'ensemble des salariés au titre de ce congé et au titre des formations prévues aux articles L. 2325-44 et L. 4614-14, tenant compte de l'effectif de l'établissement, est fixé par arrêté du ministre chargé du travail. Cet arrêté détermine également leurs conditions d'utilisation ;

« 3° La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée ;

« 4° Le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa prise de congé est fixé par décret.

« *Art. L. 3142-36*. - A défaut de convention mentionnée à l'article L. 3142-34 et sauf si l'accord collectif mentionné à l'article L. 3142-33 en dispose autrement, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai défini par décret en Conseil d'Etat.

*« Sous-section 2*
*« Congé mutualiste de formation*

*« Paragraphe 1*
*« Ordre public*

« *Art. L. 3142-37*. - Tout administrateur d'une mutuelle au sens de l'article L. 114-16 du code de la mutualité a droit, chaque année, à un congé de formation.

« *Art. L. 3142-38.* - La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

*« Art. L. 3142-39.* - Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment :

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

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

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

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

« *Art. L. 3142-40.* - En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3142-41.* - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-37, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° La durée totale maximale du congé ;

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

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

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3142-42.* - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-41, les dispositions suivantes sont applicables :

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

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

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

*« Sous-section 3*
*« Congé de participation aux instances d'emploi et de formation*
*« professionnelle ou à un jury d'examen*

*« Paragraphe 1*
*« Ordre public*

« *Art. L. 3142-43*. - Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions des instances précitées.

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

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

« *Art. L. 3142-44*. - La participation du salarié à ces réunions n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

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

« *Art. L. 3142-45*. - Un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances mentionnées à l'article L. 3142-43 ou par l'entreprise.

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

« *Art. L. 3142-46*. - L'autorisation d'absence au titre de l'article L. 3142-43 ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

« Le refus de cette autorisation est motivé.

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

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

*« Art. L. 3142-47.* - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-43, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment les délais dans lequel le salarié adresse sa demande de congé.

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

*« Art. L. 3142-48.* - A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-47, un décret fixe les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé.

*« Sous-section 4*
*« Congé pour catastrophe naturelle*

*« Paragraphe 1*
*« Ordre public*

« *Art. L. 3142-49.* - 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 3142-50.* - En cas d'urgence, ce congé peut être pris sous préavis de vingt-quatre heures.

*« Art. L. 3142-51.* - La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

*« Art. L. 3142-52.* - Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

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

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3142-53.* - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-49, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° La durée maximale du congé ;

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

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3142-54*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-53 :

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

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

*« Sous-section 5*
*« Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse*

*« Paragraphe 1*
*« Ordre public*

« *Art. L. 3142-55*. - Le salarié âgé de moins de vingt-cinq ans souhaitant participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées par l'autorité administrative, destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs a droit chaque année, à un congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

« *Art. L. 3142-56*. - 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. 3142-57*. - Un décret en Conseil d'Etat détermine, pour l'application de la présente sous-section :

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

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

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

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

« *Art. L. 3142-58*. - En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3142-59.* - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-55, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment:

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

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

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

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

*« Art. L. 3142-60.* - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné article à l'article L. 3142-59, les dispositions suivantes sont applicables :

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

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

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

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

*« Sous-section 6*
*« Congé de représentation*

*« Paragraphe 1*
*« Ordre public*

« *Art. L. 3142-61.* - Le salarié, membre d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, et désigné comme représentant de cette association ou de cette mutuelle pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, a droit au temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance.

« *Art. L. 3142-62.* - Le salarié bénéficiant du congé de représentation qui subit, à cette occasion, une diminution de rémunération reçoit de l'Etat ou de la collectivité territoriale une indemnité compensant, en totalité ou partiellement, le cas échéant, sous forme forfaitaire, la diminution de rémunération.

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

*« Art. L. 3142-63.* - Ce congé peut être fractionné en demi-journées.

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

*« Art. L. 3142-64.* - Le bénéfice du congé ne peut être refusé par l'employeur que s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

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

« *Art. L. 3142-65.* - Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment les conditions d'indemnisation du salarié par l'Etat.

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3142-66.* - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-61, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° La durée du congé ;

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

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

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3142-67.* - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3142-66, les dispositions suivantes sont applicables :

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

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

*« Sous-section 7*
*« Congé de solidarité internationale*

*« Paragraphe 1*
*« Ordre public*

*« Art. L. 3142-68.* - Le salarié participant à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre, a droit à un congé de solidarité internationale.

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

*« Art. L. 3142-69.* - 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. 3142-70.* - Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

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

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

« *Art.- L. 3142-71.* - En cas d'urgence, l'employeur n'est pas tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord.

« *Art. L. 3142-72.* - A l'issue du congé de solidarité internationale, ou à l'occasion de son interruption pour cas de force majeure, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« *Art. L. 3142-73.* - A 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. 3142-74*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-68, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment :

« 1° La durée maximale du congé ;

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

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

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

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

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3142-75*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-74, les dispositions suivantes sont applicables :

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

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

« 3° Les règles selon lesquelles est déterminée en fonction de l'effectif de l'établissement le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier du congé et les délais mentionnés au 4° de l'article L. 3142-74 dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à son employeur sont fixés par décret.

*« Sous-section 8*
*« Congé pour acquisition de la nationalité*

*« Paragraphe 1*
*« Ordre public*

« *Art. L. 3142-76*. - Le salarié a le droit de bénéficier, sur justification, d'un congé pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.

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

« *Art. L. 3142-77*. - En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3142-78*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-74, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment la durée de ce congé.

*« Paragraphe 3*
*« Dispositions supplétives*

« *Art. L. 3142-79*. - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-76, la durée du congé est d'une demi-journée. »

II. - La sous-section 8 devient la sous-section 9 et les articles L. 3142-56 à L. 3142-64-1 deviennent les articles L. 3142-80 à L. 3142-89.

III. - La sous-section 9 intitulée : « Réserve opérationnelle et service national » de la section 2 est ainsi modifiée :

1° Elle devient la sous-section 10 ;

2° Les articles L. 3142-65 à L. 3142-77 deviennent les articles L. 3142-90 à L. 3142-102.

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

1° L'article L. 3142-108 devient l'article L. 3142-103 ;

2° L'article L. 3142-112 devient l'article L. 3142-104 ;

3° L'article L. 3142-115 devient l'article L. 3142-105.

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

*« Section 3*
***« Congés d'évolution des parcours professionnels***

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

*« Paragraphe 1*
*« Ordre public*

« *Art. L. 3142-106*. - 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. 3142-107*. - Les dispositions de l'article L. 3142-106 s'appliquent également au salarié qui exerce des responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant, au moment où il sollicite son congé, aux critères de jeune entreprise innovante définie par l'article 44 *sexies*-0 A du code général des impôts.

« *Art. L. 3142-108*. - L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel dans la limite de six mois à compter de la demande, sans préjudice de l'application des articles L. 3142-113 et L. 3142-114.

« *Art. L. 3142-109*. - A l'issue du congé ou de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

« Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé, ni à être réemployé à temps plein avant le terme fixé par l'avenant prévoyant le passage à temps partiel.

« *Art. L. 3142-110*. - Le salarié qui reprend son activité dans l'entreprise à l'issue de son congé bénéficie en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Il n'est pas comptabilisé dans les 2 % de salariés pouvant bénéficier simultanément d'un congé individuel de formation prévu à l'article L. 6322-7.

« *Art. L. 3142-111*. - Lorsqu'il est envisagé une période de travail à temps partiel, celle-ci donne lieu à un avenant au contrat de travail fixant la durée de cette période et conforme aux dispositions de l'article L. 3123-14.

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

« *Art. L 3142-112*. - Le salarié dont un avenant à son contrat de travail prévoit le passage à temps partiel ne peut invoquer aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme de cet avenant.

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

« *Art. L. 3142-113*. - Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut refuser le congé ou la transformation du congé en période d'activité à temps partiel :

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

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

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

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

« *Art. L. 3142-114*. - L'employeur peut différer le départ en congé du salarié lorsque ce départ aurait pour effet de porter l'effectif de salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absences 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. 3142-115*. - Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur peut différer la signature du ou des avenants aux contrats de travail lorsque celle-ci aurait pour effet de porter l'effectif de salariés employés simultanément à temps partiel au titre de la présente sous-section à un niveau excessif au regard de l'effectif total de l'entreprise.

« *Art. L. 3142-116*. - L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report ou de son refus.

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

*« Paragraphe 2*
*« Champ de la négociation collective*

« *Art. L. 3142-117*. - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-106, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment:

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

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

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

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

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

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

« 7° Les plafonds ou niveaux mentionnés à l'article L. 3142-114 et, pour les entreprises d'au moins trois-cent salariés, celui mentionné à l'article L. 3142-115 ;

« 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. 3142-118.* - 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. 3142-119.* - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-117, les dispositions suivantes sont applicables :

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

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

« 3° Les conditions et délais d'information mentionnés aux 5° et 6° de l'article L. 3142-117 sont fixés par décret ;

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

*« Sous-paragraphe 2*
*« Report de congés payés*

« *Art. L. 3142-120.* - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-117, les congés payés annuels dus au salarié en plus de vingt-quatre jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé, dans les conditions prévues par le présent sous-paragraphe.

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

« *Art. L. 3142-121.* - Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié lors de son départ pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

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

« *Art. L. 3142-122.* - En cas de renonciation au congé, les congés payés du salarié reportés conformément aux dispositions de l'article L. 3142-120 sont ajoutés aux congés payés annuels.

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

« Jusqu'à épuisement des congés payés reportés, tout report au titre de l'article L. 3142-120 est exclu.

« *Art. L. 3142-123.* - En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congé payé reportés.

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

« *Art. L. 3142-124.* - Les indemnités compensatrices prévues au présent sous-paragraphe sont calculées conformément aux dispositions des articles L. 3141-24 à L. 3141-27.

*« Sous-section 2*
*« Congé sabbatique*

*« Paragraphe 1*
*« Ordre public*

*« Art. L. 3142-125.* - Le salarié a droit à un congé sabbatique pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

« Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté minimale dans l'entreprise, consécutive ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et n'ayant pas bénéficié depuis une durée minimale dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation 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. 3142-126.* - L'employeur peut différer le départ en congé dans la limite de six mois à compter de la demande en fonction du niveau de salarié absents au titre du congé dans l'entreprise ou de jours d'absence prévus au titre de ce congé. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés cette limite est portée à neuf mois.

« Il peut également différer ce congé dans les conditions prévues à l'article L. 3142-114 et, pour les entreprises de moins de trois cents salariés, le refuser dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3142-113.

« *Art. L. 3142-127.* - L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report.

« *Art. L. 3142-128.* - A 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. 3142-129.* - Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-125, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche détermine notamment:

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

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

« 3° La durée minimale dans l'entreprise durant laquelle le salarié ne doit pas avoir bénéficié des dispositions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 3142-125 ;

« 4° Les plafonds mentionnés à l'article L. 3142-126, L. 3142-114 et L. 3142-115 ;

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

« *Art. L. 3142-130.* - 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. 3142-131.* - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-129, les dispositions suivantes sont applicables :

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

« 2° Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et n'ayant pas bénéficié au cours des six années précédentes dans l'entreprise, des dispositifs mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 3142-125 ;

« 3° Les conditions mentionnés au 4° de l'article L. 3142-129 sont fixées par décret ;

« 4° Les plafonds mentionnés à l'article L. 3142-126 sont fixés par décret.

*« Sous-paragraphe 2*
*« Report de congés payés*

« *Art. L. 3142-132*. - A défaut de stipulations dans la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3142-129, les dispositions des articles L. 3142-120 à L. 3142-124 s'appliquent. »

V. - Le code du travail est ainsi modifié :

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

2° Au deuxième alinéa de l'article L. 1232-12, les mots : « des articles L. 3142-7 à L. 3142-12, L. 3142-14 et L. 3142-15, » sont remplacés par les mots : « du chapitre II du titre IV du livre I$^{er}$ de la troisième partie » ;

3° Au quatrième alinéa de l'article L. 1442-2, les mots : « de l'article L. 3142-12 » sont remplacés par la référence : « L. 3142-29 » ;

4° Au premier alinéa de l'article L. 2145-1, les mots : « à l'article L. 3142-7 », sont remplacés par les mots : « par le chapitre II du titre IV du livre I$^{er}$ de la troisième partie » ;

5° Au premier alinéa de l'article L. 2325-44, les mots : « à l'article L. 3142-13 » sont remplacés par la référence : « L. 3142-30 » et la référence : « L. 3142-7 » est remplacée par la référence : « L. 3142-27 » ;

6° A l'article L. 3341-2, les mots : « à l'article L. 3142-13 » sont remplacés par la référence : « L. 3142-31 » ;

7° A l'article L. 3341-3, les mots : « aux article L. 3142-7 et suivants » sont remplacés par les mots : « par les dispositions relatives aux congés de formation économique, sociale et syndicale du chapitre II du titre IV du livre I$^{er}$ de la troisième partie du présent code » ;

8° Au dernier alinéa de l'article L. 6313-1, les mots : « à l'article L. 3142-3-1 » sont remplacés par les mots : « au dernier alinéa de l'article L. 3142-43 » ;

9° A l'article L. 6315-1 du code du travail, les mots : « congé de soutien familial » sont remplacés par les mots : « congé de proche aidant » ;

10° Au 5° de l'article L. 7211-3 et au 4° de l'article L. 7221-2, les mots : « L. 3142-1 et suivants » sont remplacés par les mots : « par les dispositions relatives aux congés pour événements familiaux du chapitre II du titre IV du livre I$^{er}$ de la troisième partie du présent code ».

VI. - Le code de la santé publique est ainsi modifié :

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

2° Au dernier alinéa de l'article L. 1114-3, les mots : « à l'article L. 3142-52 » sont remplacés par les mots : « par les dispositions relatives au congé de représentation du chapitre II du titre IV du livre I^er^ de la troisième partie » ;

3° A l'article L. 1432-7-1, les mots: « à l'article L. 3142-51 » sont remplacés par les mots : « par le chapitre II du titre IV du livre I^er^ de la troisième partie » et les mots : « l'article L. 3142-53 » sont remplacés par les mots : « au même chapitre ».

VII. - Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Au 1° de l'article L. 168-1, les mots : « aux articles L. 3142-16 à L. 3142-21 » sont remplacés par les mots : « par les dispositions relatives au congé de solidarité familiale du chapitre II du titre IV du livre I^er^ de la troisième partie » ;

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

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

VIII. - Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° L'article L. 2123-9 est ainsi modifié :

*a)* Au premier alinéa, les mots : « L. 3142-60 à L.3142-64 » sont remplacés par les mots : « L. 3142-84 à L. 3142-88 » ;

*b)* Au deuxième alinéa, la référence : « L.3142-61 » est remplacée par la référence : « L. 3142-85 » ;

*c)* Au troisième alinéa, la référence : « L. 3142-62 » est remplacée par la référence : « L. 3142-86 » ;

2° L'article L. 3123-7 est ainsi modifié :

*a)* Au premier alinéa, les mots : « L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacés par les mots : « L. 3142-84 à L. 3142-88 » ;

*b)* Au deuxième alinéa, la référence: « L. 3142-61» est remplacée par la référence : « L. 3142-85 » ;

*c)* Au troisième alinéa, la référence: « L. 3142-62 » est remplacée par la référence : « L. 3142-86 » ;

3° L'article L. 4135-7 est ainsi modifié :

*a)* Au premier alinéa, les mots : « L. 3142-60 à L.3142-64 » sont remplacés par les mots : « L. 3142-84 à L. 3142-88 » ;

*b)* Au deuxième alinéa, la référence : « L.3142-61 » est remplacée par la référence : « L. 3142-85 » ;

*c)* Au troisième alinéa, la référence : « L. 3142-62 » est remplacée par la référence : « L. 3142-86 » ;

4° Aux articles L. 7125-7 et L. 7227-7, les mots : « des articles L. 3142-60 à L. 3142-64 » sont remplacés par les mots : « du chapitre II du titre IV du livre I^er^ de la troisième partie ».

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

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

XI. - Le code des transports est ainsi modifié :

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

2° A l'article L. 6525-5, les mots : « et L. 3142-78 à L. 3142-99 » sont remplacés par les mots : « et du chapitre II du titre IV du livre I^er^ de la troisième partie ».

## Article 5

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

*« TITRE V*
***« COMPTE EPARGNE-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, 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 prises 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*. **-** Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération ou pour cesser, de manière progressive, son activité.

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

**«** *Art. L. 3151-4*. **-** Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 3253-8.

*« CHAPITRE II*
***« CHAMP DE LA NEGOCIATION 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 d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche établit un dispositif d'assurance ou de garantie.

« *Art. L. 3152-4*. - La convention ou l'accord collectif de travail peut prévoir que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés :

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

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

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

*« CHAPITRE III :*
***« DISPOSITIONS SUPPLETIVES***

**«** *Art. L. 3153-1.* **-** A défaut d'accord collectif le prévoyant, 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.* **-** A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

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

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

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

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

2° A l'article 163A, la référence : « L. 3151-1 » est remplacée par la référence : « L. 3151-2 » ;

III. - A l'article L. 3334-10 du code du travail, la référence : « L. 3153-3 » est remplacée par la référence : « L. 3152-4 ». ;

IV. - A l'article 18 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la référence : « L. 3152-1 » est remplacée par la référence : « L. 3151-1 ».

## Article 6

L'article L. 6222-25 du code du travail est ainsi modifié :

1 ° Au premier alinéa, les mots : « par l'article L. 3121-10 ou par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime » sont remplacés par les mots : « par l'article L. 3121-27 » ;

2° L'article est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« En outre, à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient, dans des secteurs déterminés par décret en Conseil d'Etat, l'apprenti de moins de dix-huit ans peut effectuer une durée de travail quotidienne supérieure à huit heures, sans que cette durée puisse excéder dix heures. Dans ces mêmes secteurs, il peut également effectuer une durée hebdomadaire de travail supérieure à trente-cinq heures, sans que cette durée puisse excéder quarante heures.

« Dans les cas mentionnées aux deuxième et troisième alinéas, l'employeur informe l'inspecteur du travail et le médecin du travail. »

## Article 7

I. - Lorsqu'une convention ou un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement à la publication de la présente loi et autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours est révisé pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-63 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi, l'exécution de la convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours se poursuit sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié.

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 d'entrée en vigueur de la présente loi, n'est pas conforme aux dispositions prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-63 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi peut être poursuivie sous réserve que l'employeur respecte les dispositions des 1° à 3° de l'article L. 3121-64 du code du travail.

III. - Cessent d'être applicables aux accords collectifs conclus antérieurement à la publication de la présente loi, les dispositions relatives à la détermination d'un programme indicatif prévues par :

1° Le 4° de l'article L. 212-8-4 du code du travail dans sa version applicable entre le 20 juin 1987 et 19 janvier 2000 ;

2° Le 1° de l'article L. 212-2-1 du même code dans sa version applicable entre le 21 décembre 1993 et le 19 janvier 2000 ;

3° Le 1° de l'article L. 212-8 du même code dans sa version applicable entre le 20 janvier 2000 et le 30 avril 2008 ;

4° Le 1° de l'article L. 3122-11 du même code dans sa version applicable entre le 1er mai 2008 et le 20 août 2008.

**Article 8**

Le code des transports est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa de l'article L. 1321-7, après les mots : « 5 heures », il est inséré les mots : « pour le personnel roulant et entre 23 heures et 6 heures pour le personnel navigant » ;

2° A la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 1321-7, après les mots : « peut être substituée à la période » sont insérés les mots : « entre 22 heures et 5 heures » ;

3° L'article L. 4511-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1321-8 et du premier alinéa du présent article, le nombre maximal hebdomadaire d'heures de travail des personnels navigants pendant la période nocturne ne peut excéder 42 heures sur une période de sept jours. »

## TITRE II
## FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NEGOCIATION

### CHAPITRE I^ER
### DES REGLES DE NEGOCIATION PLUS SOUPLES ET LE RENFORCEMENT DE LA LOYAUTE DE LA NEGOCIATION

**Article 9**

I. - Le chapitre II du titre II du livre deuxième de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° La section 2 est ainsi modifiée :

*a)* Dans son intitulé, après les mots : « détermination des thèmes », sont insérés les mots : « , de la périodicité et de la méthode » ;

*b)* L'article L. 2222-3 est ainsi modifié :

- au premier alinéa, les mots : « sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires prévus aux articles L. 2241-1 à L. 2241-8 et L. 2242-5 à L. 2242-19 » sont supprimés ;

- l'article est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Cette convention ou cet accord peut définir le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues aux deux premiers chapitres du titre quatrième du présent livre pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales.

« Une organisation signataire peut, pendant la durée de l'accord, formuler la demande que la négociation sur les salaires soit engagée. Le thème est alors sans délai mis à l'ordre du jour de la négociation. » ;

*c)* La section est complétée par un article L. 2222-3-1 ainsi rédigé :

*« Art. L. 2222-3-1.* - Une convention ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

« Cet accord précise notamment la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article L. 2323-8.

« La méconnaissance des stipulations de cet accord n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties » ;

2° Après la section 2, il est inséré une section 2 *bis* ainsi rédigée :

*« Section 2 bis*
***« Préambule des conventions et accords***

« *Art. L. 2222-3-2.* - Les accords et conventions collectives contiennent un préambule présentant de manière succincte leurs objectifs et leur contenu.

« L'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de ces accords et conventions. » ;

3° Les deux derniers alinéas de l'article L. 2222-4 sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :

**«** A 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 d'entreprise ou d'établissement arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets. » ;

4° La section 4 est ainsi modifiée :

*a)* Dans l'intitulé de cette section, après les mots : « détermination des modalités » sont insérés les mots : « de suivi, » ;

*b)* Après l'article L. 2222-5, il est inséré un article L. 2222-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2222-5-1.* - Les accords et conventions collectives définissent leurs conditions de suivi et comportent des clauses de rendez-vous.

« L'absence ou la méconnaissance de ces éléments n'est pas de nature à entraîner la nullité de de ces accords et conventions ».

III. - Le titre III du livre deuxième de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° La section 3 du chapitre I^er^ est ainsi modifiée :

*a)* Dans son intitulé, après le mot : « notification », sont insérés les mots : « , publicité » ;

*b)* La sous-section est complétée par un article L. 2231-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2231-5-1.* - Les accords collectifs sont rendus publics et versés dans une base de données nationale dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

« Toutefois, l'employeur peut s'opposer à la publication d'un accord s'il estime que sa diffusion serait préjudiciable à l'entreprise. Cette opposition est notifiée aux signataires et à l'autorité administrative compétente pour le dépôt de l'accord conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6.

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

2° A l'article L. 2232-20 du même code, après les mots : « dans l'entreprise, », sont insérés les mots : « dans les conditions prévues par les articles L. 2222-3 et L. 2222-3-2 et ».

**Article 10**

I. - Le livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° La section 6 du chapitre I^er^ du titre VI est ainsi modifiée :

*a)* L'article L. 2261-7 est remplacé par les dispositions suivantes :

*« Art. L. 2261-7.* - I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche :

« 1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

« *a)* Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;

« *b)* Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes de l'accord qui, si cet accord est étendu, doivent être en outre représentatives ;

« 2° A l'issue de ce cycle :

*« a)* Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ;

*« b)* Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs. Si l'accord est étendu, celles-ci doivent être représentatives.

« II. - Les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords prévues selon le niveau considéré aux sections 1 et 2 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du présent code.

« Lorsque l'avenant de révision a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application dans les conditions prévues au chapitre II du titre III du livre II et au chapitre I$^{er}$ du titre V du livre I$^{er}$ de la deuxième partie du présent code. » ;

*b)* Cette section est complétée par un article L. 2261-7-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2261-7-1.* - I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

« 1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de cet accord ;

« 2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

« II. - La validité d'un avenant de révision s'apprécie conformément aux dispositions de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du présent code. » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 2232-21, les mots : « et conclure » sont remplacés par les mots : «, conclure et réviser » ;

3° L'article L. 2232-22 est ainsi modifié :

*a)* Au premier alinéa, les mots : « et conclure » sont remplacés par les mots : « , conclure et réviser » ;

*b)* A la première phrase du troisième alinéa, après les mots : « La validité des accords » sont insérés les mots : « et des avenants de révision » ;

*c)* A la deuxième phrase du troisième alinéa, après les mots : « l'accord » sont insérés les mots : « et l'avenant de révision » ;

*d)* A la troisième phrase du troisième alinéa, le mot : « collectif » est remplacé par les mots : « et l'avenant de révision » ;

4° L'article L. 2232-24 est ainsi modifié :

*a)* Au premier alinéa, les mots : « et conclus » sont remplacés par les mots : « , conclus et révisés » ;

*b)* L'avant-dernière phrase du premier alinéa est supprimée.

II. - Le chapitre I[er] du titre VI du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa de l'article L. 2261-10, les mots : « la date de la dénonciation » sont remplacés par les mots : « le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis » ;

2° La sous-section 4 est ainsi rédigée :

*« Sous-section 4*
*« Maintien de la rémunération perçue*

*« Art. L. 2261-13.* - Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'ont pas été remplacés par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent une rémunération en application de la convention ou de l'accord dénoncés dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase de son deuxième alinéa.

« Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, les dispositions du premier alinéa s'appliquent à compter de l'expiration de ce délai si un nouvel accord n'a pas été conclu. »

III. - La section 6 du chapitre I[er] du titre VI du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :

1° Le deuxième alinéa de l'article L. 2261-14 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« 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, les salariés des entreprises concernées conservent une rémunération en application de la convention ou de l'accord mis en cause dont le montant annuel pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de son deuxième alinéa. » ;

2° La section est complétée par trois articles ainsi rédigés :

*« Art. L. 2261-14-1-1.* - Dès lors qu'est envisagée une opération de fusion, de cession ou de scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont transférés peuvent négocier et conclure l'accord de substitution prévu au premier alinéa de l'article L. 2261-14.

« La durée de cet accord ne peut excéder trois ans. Il entre en vigueur à la date de réalisation de l'évènement ayant entrainé la mise en cause.

« *Art. L. 2261-14-1-2*. - Dès lors qu'est envisagée une opération de fusion, de cession ou de scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise où l'établissement dans lesquels les contrats de travail sont transférés.

« *Art. L. 2261-14-1-3*. - La validité des accords mentionnés aux articles L. 2261-14-1-1 et L. 2261-14-1-2 s'apprécie conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13. Les pourcentages de 30 % et de 50 % mentionnés dans ces articles sont appréciés :

« 1° Sur le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement des salariés dont les contrats de travail sont transférés, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-1-1 ;

« 2° Sur chacun des périmètres des entreprises ou établissements concernés dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-1-2.

« Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée sur ces mêmes périmètres. »

IV. - Les dispositions du II du présent article s'appliquent aux conventions et accords collectifs conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi.

**Article 11**

I. - L'article L. 2322-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire. »

II. - Après le troisième alinéa de l'article L. 2232-22 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La commission se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé ».

III. - L'article L. 2326-5 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« *8*° Les réunions de la délégation peuvent se dérouler en visioconférence dans les conditions prévues à l'article L. 2325-5-1, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel. »

IV. - Au premier alinéa de l'article L.2323-9 du même code, après les mots : « vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise », sont insérés les mots : « et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».

V. - Le livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 2323-26 il est inséré un article L. 2323-26-1 ainsi rédigé :

« *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'Etat.

« L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information du comité d'entreprise qui en découlent » ;

2° A l'article L. 2325-14-1, les mots : « à la présente sous-section » sont remplacés par les mots : « au présent chapitre ».

VI. - A l'article L. 2323-60 du même code, les mots : « communique au comité d'entreprise » sont remplacés par les mots : « met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L.2323-9, ».

VII. - L'article L. 2327-15 est ainsi modifié :

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

« Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement sont consultés. » ;

2° Au dernier alinéa, les mots : « Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, » sont remplacés par les mots : « A défaut d'accord, ».

VIII. - Au troisième alinéa de l'article L. 4616-3, les mots : « dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat » sont supprimés et l'alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et le ou les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés. A défaut d'accord, les délais sont ceux fixés par un décret en Conseil d'Etat. »

IX. - Le chapitre II du titre IX du livre III de la deuxième partie du même code est complété par un article L. 2392-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2392-4.* - Par dérogation aux dispositions prévoyant la répartition en établissements distincts prévues aux articles L. 2314-31, L. 2322-5 et L. 2327-7, l'accord mentionné à l'article L. 2391-1 peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts pour les élections de la ou des instances regroupées conformément à cet accord dans l'entreprise. Par dérogation aux dispositions prévoyant la répartition en établissements distincts prévues aux articles L. 2314-31 et L. 2322-5, l'accord mentionné à l'article L. 2391-3 peut déterminer le périmètre de l'établissement distinct pour l'élection de la ou des instances regroupées conformément à cet accord dans l'établissement. »

X. - Les dispositions des I à III présent article sont applicables aux entreprises mentionnées au VI de l'article 13 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 dans lesquelles l'employeur a décidé le maintien de la délégation unique du personnel.

## CHAPITRE II
## RENFORCEMENT DE LA LEGITIMITE DES ACCORDS COLLECTIFS

### Article 12

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 les mots : « sa signature par », sont ajoutés les mots : « d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;

- le pourcentage : « 30 % » est remplacé par le pourcentage : « 50 % » ;

- après les mots : « des suffrages exprimés » sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;

- 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 deuxième alinéa est remplacé par sept alinéas ainsi rédigés :

« Si cette condition n'est pas satisfaite et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 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 au moins 30 % des suffrages peuvent indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

« Si à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le pourcentage de 50 % mentionné au premier alinéa et que les conditions mentionnées à l'alinéa précédent sont toujours remplies, cette consultation est organisée.

« La consultation des salariés se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral. Si un accord l'a prévu ou que l'employeur le souhaite, elle peut être organisée par voie électronique.

« Participent à la consultation les salariés du ou des établissements couverts par l'accord et électeurs aux élections prévues aux articles L. 2314-2 et suivants du code du travail.

« L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

« Un décret en Conseil d'Etat prévoit les conditions d'application du présent article. » ;

2° L'article L. 2232-13 est ainsi modifié :

*a)* Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

- après les mots : « sa signature par », sont ajoutés les mots : « d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;

- le pourcentage : « 30 % » est remplacé par le pourcentage : « 50 % » ;

- après les mots : « des suffrages exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;

- 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)* L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les règles de sa validité sont celles prévues à l'article L. 2232-12. Les poids de 30 % et de 50 % mentionnés dans cet article sont appréciés à l'échelle du collège. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée à cette échelle. » ;

3° L'article L. 2231-7 du même code est abrogé ;

4° La section 4 du chapitre I$^{er}$ et ses articles L. 2231-8 et L. 2231-9 sont abrogés.

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 au moins 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 au moins 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.

IV. - L'article L. 7111-9 du même code est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

*a)* Le pourcentage : « 30 % » est remplacé par le pourcentage : « 50 % » ;

*b)* Après les mots : « des suffrages exprimés » sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;

*c)* Les mots : «, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;

2° Le deuxième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Les règles de sa validité sont celles prévues à l'article L. 2232-12. Les poids de 30 % et de 50 % mentionnés dans cet article sont appréciés à l'échelle du collège des journalistes. »

IV. - A l'article L. 6524-4 du code des transports, les mots : « appréciée dans ce collège » sont supprimés et l'article est complété par une phrase ainsi rédigée : « Les poids de 30 % et de 50 % mentionnés dans cet article sont appréciés à l'échelle de ce collège. »

**Article 13**

I. - Le chapitre IV du titre V du livre II de la deuxième partie du code du travail est complété par un article ainsi rédigé:

« *Art. L. 2254-2.* - Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

« L'accord mentionné au premier alinéa ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

« Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa. Ce refus doit être écrit.

« Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

« L'accord mentionné au premier alinéa prévoit les modalités selon lesquelles les organisations syndicales représentatives signataires et les institutions représentatives du personnel sont consultées sur les conséquences pour les salariés.

« Un décret définit la rémunération mensuelle mentionnée au premier alinéa et les modalités par lesquelles les salariés sont informés et font connaître leur refus, le cas échéant, de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail. »

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. »

## Article 14

La deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 2122-4 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Lorsque le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ de l'accord est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements au cours du cycle précédant le cycle en cours.

« Dans le cas contraire, la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections ayant eu lieu dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord. » ;

2° L'article L. 2232-32 est ainsi modifié :

*a)* Avant le premier alinéa, il est inséré 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 informés préalablement à l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre. » ;

*b)* Au second alinéa, après les mots : « les organisations syndicales de salariés représentatives » sont insérés les mots : « à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements comprises dans le périmètre de cet accord » ;

3° L'article L. 2232-33 est remplacé par les dispositions suivantes :

*« Art. L. 2232-33.* - L'ensemble des négociations prévues par les dispositions du présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations prévues par la présente section. » ;

4° L'article L. 2232-34 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2232-34.* - La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est appréciée conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13. Les pourcentages de 30 % et de 50 % mentionnés à ces articles sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements comprises dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre. » ;

5° L'article L. 2232-25 est abrogé ;

6° Après le chapitre III du titre V du livre II, il est créé un chapitre III *bis* ainsi rédigé :

*« CHAPITRE III BIS*
***« RAPPORTS ENTRE ACCORDS DE GROUPE, ACCORDS D'ENTREPRISE***
***« ET ACCORDS D'ETABLISSEMENT***

*« 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. »

**Article 15**

I. - Le chapitre I[er] du titre sixième du livre premier de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2261-32 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2261-32.* - I. - Dans une branche caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés, ou dont l'activité conventionnelle est caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords, ou dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local, ou dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion de son champ conventionnel avec celui d'une branche de rattachement, présentant des conditions sociales et économiques analogues.

« Cette procédure peut également être engagée pour fusionner deux ou plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ conventionnel.

« Un avis publié au *Journal officiel* de la République française invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître dans un délai déterminé par décret leurs observations concernant ce projet de fusion.

« Le ministre chargé du travail procède à la fusion après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective.

« En cas de proposition écrite et motivée de branche de rattachement alternative émanant soit de deux organisations professionnelles d'employeurs soit de deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission, le ministre la consulte à nouveau dans un délai et selon des modalités fixées par décret.

« Au vu du nouvel avis émis par la commission, le ministre peut prononcer la fusion.

« II. - Le ministre chargé du travail peut, après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective, prononcer l'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention collective afin qu'il intègre un secteur territorial ou professionnel non couvert par une convention collective.

« Un avis publié au *Journal officiel* de la République française invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître dans un délai déterminé par décret leurs observations concernant ce projet d'élargissement du champ.

« En cas de proposition écrite et motivée de projet d'élargissement de champ alternatif émanant soit de deux organisations professionnelles d'employeurs soit de deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission, le ministre la consulte à nouveau dans un délai et selon des modalités fixées par décret.

« Au vu du nouvel avis émis par la commission, le ministre peut prononcer l'élargissement du champ de la convention collective concernée.

« III. - Pour les branches mentionnées au I, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, refuser d'étendre la convention collective, ses avenants ou annexes, après avis de la commission nationale de la négociation collective.

« IV. - Pour les branches mentionnées au I, le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, après avis de la commission nationale de la négociation collective et du haut conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles mentionnée à l'article L. 2152-6, ainsi que la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2122-11.

« V. - Sauf dispositions contraires, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article. » ;

2° Après l'article L. 2261-32, il est inséré un article L. 2261-33 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2261-33*. - En cas de fusion de champs de conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables antérieurement à la fusion ou au regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des dispositions communes, dans un délai d'au plus cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut couvrir plusieurs conventions collectives.

« Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, le principe d'égalité ne peut être invoqué pendant ce délai à l'encontre de stipulations conventionnelles différentes régissant des situations équivalentes.

« A défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent. » ;

3° La section 8 est complétée par un article L. 2261-34 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2261-34*. - Jusqu'à la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs qui suit la fusion de champs conventionnels prononcée en application de l'article L. 2261-32 ou de la conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions préexistantes, sont admises à négocier les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement.

« La même règle s'applique aux organisations syndicales de salariés.

« Les pourcentages mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2261-19 et à l'article L. 2232-6 sont appréciés au niveau de la branche issue de la fusion ou du regroupement. »

II. - Dans les trois mois suivant la publication de la présente loi :

1° Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel engagent une négociation sur la méthode permettant d'aboutir dans un délai de trois ans à compter de la publication de la présente loi à un paysage conventionnel restructuré autour d'environ deux-cent branches professionnelles ;

2° Les organisations liées par une convention de branche engagent des négociations en vue d'opérer les rapprochements permettant d'aboutir à ce paysage conventionnel restructuré.

III. - Le ministre chargé du travail engage au 31 décembre 2016 la fusion des branches dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local et des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des quinze années précédant la publication de la présente loi.

IV. - A l'issue d'un délai de trois ans suivant la publication de la présente loi, le ministre chargé du travail engage la fusion des branches comptant moins de cinq mille effectifs salariés et des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des dix années précédentes.

V. - Pendant trois ans à compter de la publication de la présente loi, le ministre chargé du travail ne peut procéder à la fusion prévue au I de l'article L. 2261-32 du code du travail dans sa rédaction résultant du présent article en cas d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective.

Les dispositions du précédent alinéa ne sont pas applicables lorsque la fusion concerne une branche dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local ou une branche n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des quinze années précédant la publication de la présente loi.

## CHAPITRE III
## DES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL RENFORCES

### Article 16

I. - La section 4 du chapitre I[er] du titre I[er] du livre III de la première partie du code général des collectivités territoriales est complétée par un article L. 1311-18 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1311-18*. - Les collectivités territoriales ou leurs groupements peuvent mettre à disposition des syndicats des locaux, lorsque ces derniers en font la demande.

« Le maire, le président du conseil départemental et le président du conseil régional, le président d'un établissement public rattaché à une collectivité territoriale ou regroupant ces collectivités ou le président d'un syndicat mixte détermine les conditions dans lesquelles ces locaux peuvent être utilisés compte tenu des nécessités de l'administration des propriétés de la collectivité, du fonctionnement des services et du maintien de l'ordre public.

« Le conseil municipal, le conseil départemental, le conseil régional, le conseil d'administration de l'établissement ou du syndicat mixte fixe, en tant que de besoin, la contribution due à raison de cette utilisation.

« La mise à disposition mentionnée au premier alinéa peut faire l'objet d'une convention entre la collectivité et le syndicat bénéficiaire.

« Lorsque des locaux ont été mis à disposition d'un syndicat pendant une durée d'au moins cinq ans, la décision de la collectivité de lui en retirer le bénéfice sans lui proposer un autre local lui permettant de continuer à assurer ses missions lui ouvre le droit à une indemnité spécifique, sauf stipulation contraire de la convention prévue au quatrième alinéa. »

II. - L'article L. 2144-3 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, le mot : « syndicats » est supprimé ;

2° L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les locaux communaux peuvent également être mis à la disposition des syndicats dans les conditions prévues à l'article L. 1311-18. »

III. - Les dispositions du I du présent article s'appliquent y compris aux locaux mis à disposition antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

### Article 17

La sous-section 1 de la section II 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 1°, le nombre : « dix » est remplacé par le nombre : « douze » ;

*b)* Au 2°, le nombre : « quinze » est remplacé par le nombre : « dix-huit » ;

*c)* Au 3°, le nombre : « vingt » est remplacé par le nombre : « vingt-quatre » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 2143-15, le nombre : « vingt » est remplacé par le nombre : « vingt-quatre » ;

3° L'article L. 2143-16 est ainsi modifié :

*a)* Au 1°, le nombre : « dix » est remplacé par le nombre : « douze » ;

*b)* Au 2°, le nombre : « quinze » est remplacé par le nombre : « dix-huit ».

**Article 18**

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° L'article L. 4614-13 est modifié comme suit :

*a)* Le premier alinéa est supprimé ;

*b)* Au deuxième alinéa, les mots : « L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire. Toutefois, » sont supprimés ;

*c)* Après le 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, l'étendue ou le délai de l'expertise saisit le juge judiciaire. Le juge statue en premier et dernier ressort dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination visée à l'article L. 4616-1, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés en application de l'article L. 4612-8, jusqu'à l'expiration du délai de pourvoi en cassation.

« 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. » ;

2° Après l'article L. 4614-13, il est inséré un article L. 4614-13-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 4614-13-1.* - L'employeur peut contester le coût de l'expertise devant le juge judiciaire. »

II. - Après l'article L. 2325-4-1 du même code, il est inséré 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 19**

I. - L'article L. 2325-43 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux présents dans l'entreprise.

« Cette somme et ses modalités d'utilisation sont retracées dans les comptes annuels du comité d'entreprise ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2325-46, et dans le rapport mentionné à l'article L. 2325-50. »

II. - Le titre I[er] du livre II de la deuxième partie du même code est complété par un chapitre ainsi rédigé :

*« CHAPITRE II*
**« FORMATION DES ACTEURS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

« *Art. L. 2212-1.* - Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes. 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 effectuées par des magistrats judiciaires et administratifs et des agents appartenant à d'autres corps de fonctionnaires.

« Ces formations peuvent être en tout ou partie financées par les crédits du fonds prévu à l'article L. 2135-9.

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

*« 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. - Au quatrième alinéa de l'article L. 2135-11 du même code, les mots : « ainsi que » sont remplacés par le signe : « , » et après les mots : « mentionnées au 1° et 2° du présent article » sont insérés les mots : « , ainsi que les formations communes mentionnées à l'article L. 2212-2, ».

**Article 20**

Le livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Au septième alinéa de l'article L. 2151-1, après le mot : « adhérentes », sont insérés les mots : « et de leurs salariés » ;

2° L'article L. 2152-1 est ainsi modifié :

*a)* Au quatrième alinéa, après les mots : « l'ensemble des entreprises » sont insérés les mots : «, pondéré par leur nombre de salariés, » ;

*b)* Après la première phrase du 3°, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « Pour la mesure de cette audience, le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de leurs salariés sont pris en compte respectivement à hauteur de 20 % et de 80 %. » ;

*c)* Au 3°, les mots : « à ces organisations est attesté » sont remplacés par les mots : « à ces organisations, ainsi que le nombre de leurs salariés, sont attestés » ;

*d)* Au dernier alinéa, après les mots : « de l'article L. 723-15 du code rural et de la pêche maritime » sont insérés les mots : « quel que soit le nombre d'heures effectuées par les salariés concernés » ;

3° L'article L. 2152-4 est ainsi modifié :

*a)* Au 3°, après les mots : « l'ensemble des entreprises » sont insérés les mots : « , pondéré par leur nombre de salariés, » ;

*b)* Après la première phrase du 3°, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « Pour la mesure de cette audience, le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de leurs salariés sont pris en compte respectivement à hauteur de 20 % et de 80 %. » ;

*c)* Au 3°, les mots : « à ces organisations est attesté » sont remplacés par les mots : « à ces organisations, ainsi que le nombre de leurs salariés, sont attestés » ;

4° L'article L. 2261-19 est ainsi modifié :

*a)* Au troisième alinéa, les mots : « dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau » sont remplacés par les mots : « dont l'audience calculée dans les conditions prévues respectivement aux articles L. 2152-1 et L. 2152-4 selon le niveau considéré est supérieure à 50 % » ;

*b)* Les quatrième à sixième alinéas sont supprimés.

**Article 21**

Au 1° de l'article L. 2135-12 du code du travail, après les mots : « au niveau de la branche » sont insérés les mots : « ou, dans le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de l'ensemble des professions de ce secteur dont les statuts prévoient qu'elles ont vocation à en percevoir ces crédits ».

## TITRE III
## SECURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODELE SOCIAL A L'ERE DU NUMERIQUE

### CHAPITRE I^ER
### MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE

**Article 22**

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'ACTIVITE***

*« CHAPITRE UNIQUE*

« *Art. L. 5151-1*. - Le compte personnel d'activité a pour objectif, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel, en levant les freins à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-1.

« Le titulaire du compte personnel d'activité décide de l'utilisation de ses droits dans les conditions définies par le présent chapitre, le chapitre III du titre II du livre troisième de la sixième partie ainsi que le chapitre II du titre VI du livre I^er de la quatrième partie du présent code.

« Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global couvrant l'ensemble des problématiques de sécurisation des parcours professionnels. Cet accompagnement est destiné à l'aider à mobiliser ses droits pour mettre en œuvre son projet professionnel. Il est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6.

« *Art. L. 5151-2*. - Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans relevant de l'une ou l'autre des situations suivantes :

« 1° Personne occupant un emploi ;

« 2° Conjoint collaborateur mentionné au 1° du I de l'article L. 121-4 du code de commerce et à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime couvert par la contribution mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 6331-48 du présent code ;

« 3° Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;

« 4° Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au *a* du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

« Par dérogation au premier alinéa, un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1.

« Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

« *Art. L. 5151-3*. - Sauf disposition contraire, les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

« *Art. L. 5151-4*. - Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

« *Art. L. 5151-5*. - Le compte personnel d'activité est constitué du compte personnel de formation et du compte personnel de prévention de la pénibilité.

« *Art. L. 5151-6*. - I. - Chaque titulaire d'un compte a connaissance des droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit. Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts et consignations, sans préjudice des dispositions de l'article L. 4162-11 confiant à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité.

« II. - Chaque titulaire d'un compte a également accès à une offre de service en ligne ayant trait à l'information sur les droits sociaux et à la sécurisation des parcours professionnels. Cette offre s'appuie sur des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services.

« III. - Un décret en Conseil d'Etat, 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. »

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 remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 6323-1*. - Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2. » ;

2° A l'article L. 6323-2, après les mots : « d'un emploi, » sont insérés les mots : « que travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou conjoint collaborateur et ou les artistes auteurs » ;

3° Le II de l'article L. 6323-4 est ainsi modifié :

*a)* Après les mots : « L'Etat » sont insérés les mots : « , notamment au titre des périodes réalisées en service civique dans les conditions définies à l'article L. 6323-8-1 » ;

*b)* Après les mots : « Les régions » sont insérés les mots : « , notamment en cas de sortie du système éducatif sans diplôme, dans les conditions définies par l'article L. 6323-7 » ;

*c)* Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« *10°* Un fond d'assurance formation de non-salariés défini à l'article L. 6332-9. » ;

4° L'article L. 6323-6 est ainsi modifié :

*a)* Au I, après les mots : *«* sont les formations *»* sont insérés les mots : « et les actions préalables d'évaluation directement afférentes ».

*b)* Le III est remplacé par les dispositions suivantes :

« *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 bénéficier de prestations de bilan de compétences, pour les personnes n'ayant pas droit au congé de bilan de compétences mentionné à l'article L. 6322-42 ;

« 3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises. » ;

5° L'article L. 6323-7 est remplacé par un article ainsi rédigé :

« *Art. L. 6323-7*. - Le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante mentionné à l'article L. 122-2 du code de l'éducation se traduit, lorsque cette formation est dispensée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, par l'abondement du compte personnel de formation à hauteur du nombre d'heures nécessaires à sa réalisation.

« Ces heures sont financées par la région au titre du droit d'accès à un premier niveau de qualification mentionné au deuxième alinéa du I de l'article L. 6121-2 du code du travail. Le cas échéant, l'abondement mentionné au premier alinéa vient en complément des droits déjà inscrits sur le compte personnel de formation pour atteindre le nombre d'heures nécessaires à la réalisation de la formation qualifiante.

« Cette alimentation n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte chaque année et du plafond de cent-cinquante heures du compte personnel de formation mentionné aux articles L. 6323-11 et L. 6323-25.

« 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. » ;

6° Après l'article L. 6323-8, il est inséré un article L. 6323-8-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6323-8-1.* - Lorsqu'une personne a accompli jusqu'à son terme une mission de service civique, vingt heures supplémentaires sont inscrites sur son compte. La mobilisation de ces heures supplémentaires est financée par l'Etat selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat. » ;

7° Le chapitre est complété par les dispositions suivantes :

*« Section 4*
***« Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les travailleurs indépendants,***
***« les membres des professions libérales et les professions non salariées,***
***« et leurs conjoints collaborateurs***

*« Sous-section 1*
*« Alimentation et abondement du compte*

« *Art. L. 6323-24.* - La contribution prévue à l'article L. 6331-48 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime finance les heures de formation inscrites dans le compte personnel de formation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales, des professions non salariées, et de leurs conjoints collaborateurs.

*« Art. L. 6323-25.* - Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires, selon les modalités définies par la présente sous-section.

« *Art. L. 6323-26.* - 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 conditionnée à l'acquittement effectif de la contribution mentionnée au premier, deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6331-48 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime.

« Lorsque le travailleur n'a pas versé cette cotisation au titre d'une année entière, le nombre d'heures mentionné au premier alinéa est diminué au prorata de la contribution versée.

« *Art. L. 6323-27.* - La période d'absence du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou du conjoint collaborateur pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

« *Art. L. 6323-28*. - Le compte personnel de formation peut être abondé en application de l'accord constitutif du fonds d'assurance formation de non-salariés mentionné à l'article L. 6332-9 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime.

« *Art. L. 6323-29*. - Les abondements complémentaires mentionnés à l'article L. 6323-28 n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont 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.

« Sont également éligibles au compte personnel de formation les formations qui figurent sur la liste établie par délibération du conseil d'administration du fonds d'assurance formation auquel adhère le titulaire du compte.

*« Sous-section 3*
*« Prise en charge des frais de formation*

« *Art. L. 6323-31*. - Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou conjoint collaborateur qui mobilise son compte personnel de formation sont pris en charge, selon des modalités déterminées par décret, par le fond d'assurance formation de non-salariés auquel il adhère. »

III. - Le troisième alinéa de l'article L. 6111-6 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée : « Elle peut être proposée en tout ou partie à distance, dans des conditions définies par le cahier des charges. »

IV. - Les dispositions des I à III entrent en vigueur le 1er janvier 2017, à l'exception des dispositions du 7° de l'article II, qui entrent en vigueur le 1er janvier 2018.

**Article 23**

I. - Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin de :

1° Créer un compte personnel d'activité pour chaque agent public, ayant notamment pour objet d'informer son titulaire sur ses droits à formation ainsi que sur les droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, et définir ses conditions d'application et ses modalités d'utilisation et de gestion ;

2° Définir les règles de portabilité des droits mentionnés au 1° lorsqu'un agent public change d'employeur parmi ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi qu'en cas de changement de situation entre l'un des employeurs mentionnés à ce même article et un autre employeur ;

3° Renforcer les garanties applicables aux agents publics concernant les droits, situations et congés relatifs à la formation et les droits, situations, congés et régimes de responsabilité relatifs à la protection de la santé et de la sécurité au travail.

II. - L'ordonnance prévue au I est prise dans un délai de neuf mois suivant la publication de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de l'ordonnance.

**Article 24**

I. - L'article L. 3243-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° La deuxième phrase du premier alinéa est supprimée ;

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

« Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Dans ce cas, si le salarié le demande, la remise est effectuée sous la forme d'un hébergement des données par les services en ligne associés au compte personnel d'activité mentionnés au II de l'article L. 5151-6, qui garantissent alors l'intégrité de ces données. »

II. - Les dispositions du présent article entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

CHAPITRE III
**ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL A L'ERE DU NUMERIQUE**

**Article 25**

I. - L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au dernier alinéa, les mots : « prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre » sont supprimés ;

2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 7° Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés. A défaut d'accord, l'employeur définit ces modalités et les communique par tout moyen aux salariés de l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins trois cent salariés, ces modalités font l'objet d'une charte élaborée après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, qui prévoit notamment la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation des salariés à l'usage des outils numériques à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction. »

II. - Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1er janvier 2018.

## Article 26

Une concertation est engagée avant le 1er octobre 2016 sur le développement du télétravail et du travail à distance avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.

## Article 27

I. - L'article L. 2142-6 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2142-6.* - Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des publications et tracts syndicaux à travers les outils numériques disponibles dans l'entreprise, notamment l'intranet et la messagerie électronique de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

« A défaut d'accord, les organisations syndicales satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

« L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

« 1° Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise ;

« 2° Ne pas entraver l'accomplissement normal du travail ;

« 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »

II. - Le livre troisième de la deuxième partie du même code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2314-21 est ainsi modifié :

*a)* Après les mots : « sous enveloppe », la fin du premier alinéa est supprimée ;

*b)* Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Elle peut également avoir lieu par vote électronique selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'Etat, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur, le décide. » ;

2° L'article L. 2324-19 est ainsi modifié :

*a)* Après les mots : « sous enveloppe », la fin du premier alinéa est supprimée ;

*b)* Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Elle peut également avoir lieu par vote électronique selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'Etat, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur, le décide. »

## TITRE IV
## FAVORISER L'EMPLOI

### CHAPITRE I^ER
### FACILITER LA VIE DES TPE ET PME ET FAVORISER L'EMBAUCHE

### Article 28

I. - Le titre IV du livre I^er de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Son intitulé est complété par les mots : « et appui aux entreprises » ;

2° Il est complété par un chapitre III ainsi rédigé :

« *CHAPITRE III*
*« APPUI AUX ENTREPRISES*

« *Art. L. 5143-1.* - Tout employeur d'une entreprise de moins de trois cent salariés de cette entreprise a le droit d'obtenir une information personnalisée et délivrée dans des délais raisonnables lorsqu'il sollicite l'administration sur une question en rapport avec l'application des dispositions du code du travail ou des accords et conventions collectives qui lui sont applicables.

« Pour assurer la mise en œuvre de ce droit, des services d'information dédiés sont mis en place par l'autorité administrative compétente, qui peut y associer des représentants des collectivités territoriales, des organisations syndicales et professionnelles, ou tout autre acteur qu'elle estime compétent. »

### Article 29

I. - 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 contenir, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

« L'employeur peut appliquer cet accord type à travers un document unilatéral indiquant les stipulations qu'il a retenues. »

## Article 30

I. - Le chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Au sixième alinéa de l'article L. 1235-1, les mots : «, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi » sont remplacés par les mots : « du salarié » ;

2° Le second alinéa de l'article L. 1235-3 est remplacé par huit alinéas ainsi rédigés:

« Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut dépasser :

« 1° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à deux ans : trois mois de salaire ;

« 2° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins deux ans et de moins de cinq ans : six mois de salaire;

« 3° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins cinq ans et de moins de dix ans : neuf mois de salaire;

« 4° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins dix ans et de moins de vingt ans : douze mois de salaire ;

« 5° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins vingt ans : quinze mois de salaire.

« L'indemnité est due sans préjudice, le cas échéant, des indemnités de licenciement légales, conventionnelles ou contractuelles.

« Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximum prévus au présent article. » ;

3° Après l'article L. 1235-3, sont insérés deux articles ainsi rédigés :

« *Art. L. 1235-3-1*. - Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge judiciaire ou fait suite à une demande du salarié dans le cadre de la procédure mentionnée à l'article L. 1451-1, le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L. 1235-3.

« *Art. L. 1235-3-2*. - L'article L. 1235-3 s'applique sans préjudice de la faculté pour le juge de fixer une indemnité d'un montant supérieur en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité, caractérisée par des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4, par un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues à l'article L. 1134-4 ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 ou en matière de corruption dans les conditions prévues à l'article L. 1161-1, par la violation de l'exercice du droit de grève dans les conditions mentionnées à l'article L. 2511-1 ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé dans les conditions mentionnées à l'article L. 2422-1, par la violation de la protection dont bénéficient certains salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 1225-71, L. 1226-13 et L. 1226-15 ou par l'atteinte à une liberté fondamentale.

« Il s'applique sans préjudice des règles applicables aux cas de nullité du licenciement économique mentionnées aux articles L. 1235-10 et L. 1235-11, ainsi qu'aux cas prévus aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 1235-16 et au septième alinéa du II de l'article L. 1233-58. » ;

4° L'article L. 1235-5 est ainsi modifié :

*a)* Au premier alinéa, après les mots : « les dispositions relatives », sont insérés les mots : « au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4 » ;

*b)* Les cinq alinéas suivants sont supprimés ;

5° Au second alinéa de l'article L. 1235-11, le nombre : « douze » et remplacé par le chiffre : « six » ;

6° L'article L. 1235-12 est complété par les mots : « dans la limite des montants fixés à l'article L. 1235-3 » ;

7° A l'article L. 1235-13, les mots : « qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire » sont remplacés par les mots : « calculée en fonction du préjudice subi dans la limite des montants fixés à l'article L. 1235-3 » ;

8° L'article L. 1235-14 est remplacé par un article ainsi rédigé :

« *Art. L. 1235-14*. - Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise les dispositions relatives à la sanction de la nullité du licenciement, prévues à l'article L. 1235-11.

« Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi dans la limite des montants fixés à l'article L. 1235-3. » ;

9° A l'article L. 1235-15, les mots : « qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut » sont remplacés par les mots : « calculée en fonction du préjudice subi dans la limite des montants fixés à l'article L. 1235-3. »

II. - Au troisième alinéa de l'article L. 1226-15 du même code, le nombre : « douze » est remplacé par le chiffre : « six ».

III. - Le présent article est applicable aux licenciements notifiés à compter du lendemain de la publication de la présente loi.

**Article 31**

L'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur est ratifiée.

CHAPITRE II

**RENFORCER LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE**

**Article 32**

La sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 6231-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« *9°* Délivrent à tout apprenti une attestation mentionnant notamment la durée de la formation et les compétences travaillées, conformément au modèle établi par un arrêté conjoint du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre de l'Education nationale. » ;

2° L'article L. 6242-6 est abrogé ;

3° Le troisième alinéa de l'article L. 6241-9 est remplacé quatre alinéas ainsi rédigés :

« *2°* Les établissements privés d'enseignement du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui remplissent l'une des conditions suivantes :

« *a)* Être lié avec l'État par l'un des contrats d'association mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation ou à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ;

*« 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 code de l'éducation ; »

4° L'article L. 6241-5 est complété par les mots : « à condition que ces écoles ne bénéficient pas des dépenses prévues au 1° de l'article L. 6241-8 » ;

5° L'article L. 6332-16 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les mêmes conditions, ils peuvent également prendre en charge les organismes de formation professionnelle initiale ou continue à but non lucratif figurant sur une liste arrêtée par le ministre en charge de la formation professionnelle et du ministère de l'éducation nationale et concourant par leurs enseignements technologiques et professionnels à l'insertion des jeunes sans qualification, selon des critères précisés par décret. »

**Article 33**

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation défini à l'article L. 6325-1 du code du travail peut être conclu par les demandeurs d'emploi, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6325-1 précité, les compétences professionnelles identifiées par le salarié et l'employeur sans que ces dernières correspondent aux qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du même code.

**Article 34**

I. - Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° Le II de l'article L. 335-5 est ainsi modifié :

*a)* Au deuxième alinéa, les mots : « trois ans » sont remplacés par les mots : « un an » et après les mots : « exercées sur une même période », sont insérés les mots : « ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivie de façon continue ou non » ;

*b)* Les quatrième et cinquième alinéas sont supprimés ;

*c)* Le huitième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées : « Les parties de certification obtenues constituant des blocs de compétences sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si les règles fixées par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification visée, prévoient des équivalences totales ou partielles » ;

2° Le III de l'article L. 335-5 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le jury peut attribuer la totalité de la certification. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de certification obtenues constituant des blocs de compétences sont acquises définitivement, elles permettent des dispenses d'épreuve si les règles fixées par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification visée, prévoient des équivalences totales ou partielles. » ;

3° L'article L. 613-3 est ainsi modifié :

*a)* Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande effectue un contrôle de conformité aux regards des conditions énumérées aux alinéas suivants. » ;

*b)* Au deuxième alinéa, les mots : « trois ans » sont remplacés par les mots : « un an » et après les mots : « exercées sur une même période », sont insérés les mots : « ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivie de façon continue ou non par les personnes » ;

3° Les troisième et quatrième alinéas sont supprimés ;

4° L'article L. 613-4 est ainsi modifié :

*a)* La seconde phrase du deuxième alinéa est supprimée ;

*b)* Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le jury peut attribuer la totalité de la certification. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de certification obtenues constituant des blocs de compétences sont acquises définitivement. Ces parties de certifications permettent des dispenses d'épreuve si les règles fixées par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification visée, prévoient des équivalences totales ou partielles. »

II. - Le code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa du I de l'article L. 6315-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Cet entretien comportera aussi des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience. » ;

2° Les deux derniers alinéas de l'article L. 6422-2 sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« Les conditions de rémunération sont celles prévues à l'article L. 6422-8. »

**Article 35**

Le II de l'article L 6323-16 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *II*. - Pour l'établissement des listes mentionnées aux 1° à 3° du I du présent article, les instances concernées déterminent les critères selon lesquels les formations sont inscrites et prévoient la publication de ces critères. Ces listes sont actualisées de façon régulière. »

**Article 36**

La sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 6111-7 est abrogé ;

2° Après l'article L. 6111-7, il est inséré un article ainsi rédigé :

« *Art. L 6111-4*. - Chaque année, les résultats d'une enquête nationale qualitative relative au taux d'insertion des formations dispensées dans les centres de formation d'apprentis, les sections d'apprentissage et les lycées professionnels, sont rendus publics. Le contenu des informations publiées et leurs modalités de diffusion sont déterminés par arrêté conjoint du ministre en charge de la formation professionnelle et du ministre en charge de l'éducation nationale. » ;

3° L'article L. 6121-6 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Cette diffusion comprend notamment des informations sur l'offre de formation dans les territoires accessible aux actifs, les modalités et les délais d'accès aux formations ainsi que les modalités de déroulement de ces formations et les résultats obtenus en matière d'accès à l'emploi et de certifications. Elle comprend également des informations relatives à la qualité de l'offre. Elle prend la forme d'une base de données des formations offertes, qui est publiée en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable et mise à jour de façon régulière. » ;

4° Après l'article L. 6341-6, il est inséré un article ainsi rédigé :

*« Art. L. 6341-7*. - Les institutions mentionnées à l'article L. 6341-1 transmettent chaque mois au service statistique du ministère chargé de la formation professionnelle les informations individuelles relatives aux stagiaires de la formation professionnelle dont ils assurent le financement de la rémunération. Le contenu de ces informations est défini par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

« Le service statistique du ministère chargé de la formation professionnelle publie trimestriellement à un niveau national et régional les résultats de l'exploitation des données recueillies en application du présent article. » ;

5° A l'article L. 6351-7-1, les mots : « rendue publique » sont remplacés par les mots : « publiée en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable » ;

6° Après l'article L. 6353-9, il est inséré une section ainsi rédigée :

*« Section 4*
***« Obligations vis-à-vis des financeurs***

« *Art. L. 6353-10*. - Les organismes de formation informent le financeur de la formation, dans un délai et des conditions définies par décret, de l'entrée, des interruptions, des sorties effectives pour chacun de leurs stagiaires ainsi que les données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle dont ils disposent sur ces derniers**.**

« 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 en charge du conseil en évolution professionnelle mentionnés à l'article L. 6111-6 partagent les données mentionnées au précédent alinéa sous forme dématérialisée et dans des conditions définies par décret en conseil d'Etat après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. »

## Article 37

I. - Le titre III du livre IX de la quatrième partie législative du code de l'éducation est complété par un chapitre ainsi rédigé :

*« CHAPITRE VII*

***« LES PERSONNELS CONTRACTUELS DES GROUPEMENTS D'ETABLISSEMENTS SCOLAIRES PUBLICS***

« *Art. L. 937-1.* - Les agents contractuels recrutés pour exercer leurs fonctions dans les groupements d'établissements mentionnés à l'article L. 423-1 du présent code peuvent être employés à temps complet ou incomplet en fonction des besoins du service.

« Les contrats des agents recrutés sur le fondement de l'alinéa qui précède sont conclus et renouvelés dans les conditions et selon les modalités fixées par l'article 6 *bis* de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat à l'exception des dispositions du dernier alinéa de cet article.

« Les dispositions prévues par le décret pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont applicables aux agents contractuels recrutés sur le fondement du premier alinéa. »

II. - Au chapitre I$^{er}$ du titre V du livre IX du code de l'éducation, il est créé un article L. 951-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 951-2-1.* - Les agents contractuels recrutés par les établissements d'enseignement supérieur mentionnés au livre VII de la troisième partie législative du présent code pour participer à la mission de formation continue prévue aux articles L. 123-3 et L. 123-4 du présent code peuvent être employés à temps complet ou incomplet en fonction des besoins du service.

« Les contrats des agents recrutés sur le fondement de l'alinéa qui précède sont conclus et renouvelés dans les conditions et selon les modalités fixées par l'article 6 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat à l'exception des dispositions du dernier alinéa de cet article.

« Les dispositions prévues par le décret pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont applicables aux agents contractuels recrutés sur le fondement du premier alinéa. »

III. - Les agents contractuels recrutés sur le fondement des articles L. 937-1 et L. 951-2-1 du code de l'éducation peuvent accéder à la fonction publique de l'Etat dans les conditions prévues au chapitre I$^{er}$ du titre I$^{er}$ de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Les services accomplis par les agents, antérieurement à leur recrutement sur le fondement du précédent alinéa, soit au sein du même établissement d'enseignement supérieur, soit au sein d'un même groupement d'établissements mentionné à l'article L. 423-1 du code de l'éducation, sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté requise pour l'accès à l'emploi titulaire prévue par la loi du 12 mars 2012 précitée dans les conditions et selon les modalités définies au chapitre Ier de cette même loi.

## CHAPITRE III
## PRESERVER L'EMPLOI

### Article 38

I. - L'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial est ratifiée.

II. - A la deuxième phrase de l'article L. 1254-9 du code du travail, les mots : « et de l'indemnité » sont supprimés.

III. - Après l'article L. 1255-13 du même code du travail, il est ajouté une section 3 ainsi rédigée :

*« Section 3*
***« Portage salarial***

« *Art. L. 1255-14*. - Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour un entrepreneur de portage salarial :

« 1° De conclure un contrat de travail en portage salarial pour une activité de services en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1254-5 ;

« 2° De conclure un contrat de travail en portage salarial sans respecter les dispositions prévues par l'article L. 1254-7 ;

« 3° De conclure un contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ne comportant pas un terme précis ou ne fixant pas de durée minimale lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis en méconnaissance des dispositions l'article L. 1254-11 ;

« 4° De méconnaître les durées maximales du contrat de travail en portage salarial à durée déterminée prévues aux articles L. 1254-12, L. 1254-13 et L. 1254-17 ;

« 5° De conclure un contrat de travail en portage salarial ne comportant pas la mention obligatoire prévue aux articles L. 1254-14 et L. 1254-20 ;

« 6° De conclure un contrat de travail en portage salarial ne comportant pas l'ensemble des clauses et mentions prévues aux articles L. 1254-15 et L. 1254-21 ;

« 7° De ne pas transmettre au salarié porté le contrat de travail en portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-16 ;

« 8° De ne pas conclure avec une entreprise cliente d'une personne portée le contrat commercial écrit de prestation de portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-22 ou de ne pas avoir délivré dans le même délai au salarié porté une copie de ce contrat ;

« 9° De conclure avec une entreprise cliente d'une personne portée un contrat commercial de prestation de portage salarial ne comportant pas les mentions prévues à l'article L. 1254-23 ;

« 10° De méconnaître les dispositions relatives aux conditions d'exercice de l'activité de portage salarial prévues à l'article L. 1254-24 ;

« 11° De méconnaître l'obligation de mettre en place et de gérer pour chaque salarié porté un compte d'activité conformément aux dispositions de l'article L. 1254-25 ;

« 12° D'exercer son activité sans avoir souscrit de garantie financière, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1254-26 ;

« 13° D'exercer son activité sans avoir effectué la déclaration préalable prévue à l'article L. 1254-27 ;

« 14° De ne pas respecter, en méconnaissance de l'article L. 1254-28, les obligations relatives à la médecine du travail définies dans les articles L. 4121-1 à L. 4121-5.

« La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

« La juridiction peut prononcer en outre l'interdiction d'exercer l'activité d'entreprise de portage salarial pour une durée de deux à dix ans.

« *Art. L. 1255-15*. - Est puni d'une amende de 3 750 euros le fait pour une entreprise ou son dirigeant de droit ou de fait de conclure un contrat de portage salarial sans remplir les conditions requises pour exercer cette activité en application des articles L. 1254-24, L. 1254-25, L. 1254-26 et L. 1254-27.

*« Art. L. 1255-16*. - Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour une entreprise cliente ou son dirigeant de droit ou de fait :

« 1° De recourir à un salarié porté en dehors des cas prévus à l'article L. 1254-3 ;

« 2° De méconnaître les interdictions de recourir à un salarié porté prévues aux articles L. 1254-4 et L. 1254-5 ;

« 3° De ne pas conclure avec l'entreprise de portage salarial le contrat commercial écrit de prestation de portage salarial dans le délai prévu à l'article L. 1254-22 ;

« 4° De conclure avec l'entreprise de portage salarial un contrat commercial écrit de prestation de portage salarial ne comportant pas les mentions prévues à l'article L. 1254-23.

« La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

*« Art. L. 1255-17*. - Le fait de méconnaître, directement ou par personne interposée, l'interdiction d'exercer l'activité de portage salarial prononcée par la juridiction en application du dernier alinéa de l'article L. 1255-14 est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 6 000 euros.

*« Art. L. 1254-18*. - Dans tous les cas prévus à la présente section, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage ou la diffusion de l'intégralité ou d'une partie de la décision, ou d'un communiqué informant le public des motifs et du dispositif de celle-ci, aux frais de l'entrepreneur de portage salarial ou de l'entreprise cliente condamnée, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Elle détermine, le cas échéant, les extraits de la décision et les termes du communiqué qui devront être affichés ou diffusés. »

IV. - Le code du travail est ainsi modifié :

1° A l'article L. 1255-11, la référence : « L. 1254-2 » est remplacée par la référence : « L. 1255-2 » ;

2° Au 1° de l'article L. 5132-14, les mots : « aux articles L. 1254-1 à L. 1254-12 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 1255-1 à L. 1255-12 » ;

V. - Au premier alinéa de l'article L. 5542-51 du code des transports, la référence : « L. 1254-2 » est remplacée par la référence : « L. 1255-2 ».

**Article 39**

I. - Au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, les mots : « saisonnier ou » sont remplacés par les mots : « saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois ».

II. - Au 4° de l'article L. 1242-7, au 3° de l'article L. 1244-1, au premier alinéa de l'article L. 1244-2, au 3° de l'article L. 1244-4, au 3° de l'article L. 1251-6, au 4° de l'article L. 1251-11, au 3° de l'article L. 1251-37, à l'article L. 1251-60, au dernier alinéa de l'article L. 2412-2, au dernier alinéa de l'article L. 2412-3, au dernier alinéa de l'article L. 2412-4, au dernier alinéa de l'article L. 2412-7, au dernier alinéa de l'article L.2412-8, au dernier alinéa de l'article L. 2412-9, au dernier alinéa de l'article L. 2412-13, à l'article L. 2421-8-1, à l'article L. 5135-7 et au premier alinéa de l'article L. 6321-13 du code du travail, après le mot : « saisonnier » sont insérés les mots : « défini au 3° de l'article L. 1242-2 ».

III. - Dans les six mois suivant la promulgation de la présente loi, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà couvertes par des stipulations conventionnelles en ce sens, engagent des négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié.

A l'issue du délai prévu au premier alinéa, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, toute mesure législative s'appliquant, à défaut d'accord de branche, dans les branches qu'elle détermine, à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier conclu en application du 3° de l'article L. 1242-2 précité et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié. L'ordonnance est prise dans un délai de douze mois suivant l'issue du délai prévu au premier alinéa. Le projet de loi de ratification est déposé au Parlement dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi.

**Article 40**

I. - Le chapitre III du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° La section 2 est complétée par un article L. 1253-18-1 ainsi rédigé:

*« Art. L. 1253-18-1.* - Pour fixer la durée du temps de travail d'un salarié à temps partiel, un groupement d'employeur peut choisir d'appliquer les dispositions de la convention collective dont relève l'entreprise dans laquelle il met à disposition ce salarié. » ;

2° Le chapitre est complété par une section ainsi rédigée :

*« Section 4*
***« Dispositions applicables à l'ensemble des groupements d'employeurs***

« *Art. L. 1253-24.* - Un groupement d'employeurs est éligible aux aides à l'emploi dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition. »

**Article 41**

Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1233-61 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou plusieurs entités économiques, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois, l'article L. 1224-1 ne s'applique que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés par suite des licenciements à la date d'effet du transfert. » ;

2° Au troisième alinéa de l'article L. 1233-24-2, après le mot : « entreprise », sont insérés les mots : « , en particulier, les conditions dans lesquelles cette procédure peut être aménagée en cas de projet de transfert d'une ou plusieurs entités économiques, prévu à l'article L. 1233-61 nécessaire pour limiter le nombre de disparitions d'emplois » ;

3° L'article L. 1233-57-19 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque la procédure est aménagée en application de l'article L. 1233-24-2 pour favoriser un projet de transfert d'une ou plusieurs entités économiques, comme cela est prévu à l'article L. 1233-61, l'employeur consulte le comité d'entreprise sur l'offre de reprise dans le délai fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-2. » ;

4° Le 3° de l'article L. 1233-62 est complété par les mots : « ou favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ».

**Article 42**

La sous-section 5 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 1233-85 est ainsi modifié :

*a)* Au premier alinéa, le chiffre : « six » est remplacé par le chiffre : « huit » et les mots : « prévue à l'article L. 1233-46 » sont remplacés par les mots : « prévue aux articles L. 1233-19 et L. 1233-46 » ;

*b)* Au deuxième alinéa, après les mots : « ou prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'entreprise » sont insérés les mots : « ou prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise dont les modalités sont définies par décret » ;

2° Après l'article L. 1233-90, il est rétabli un article L. 1233-90-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1233-90-1.* - Une convention-cadre nationale de revitalisation peut être conclue entre l'autorité administrative au niveau national et l'entreprise, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, lorsque les suppressions d'emplois concernent au moins trois départements.

« Il est tenu compte, pour la détermination du montant de la contribution mentionnée à l'article L. 1233-86, du nombre total des emplois supprimés dans l'ensemble des bassins d'emploi impactés.

« La convention-cadre est signée dans un délai de huit mois à compter de la notification du projet de licenciement. »

« Elle est déclinée dans les quatre mois suivants sa signature par une ou plusieurs conventions locales conclues entre l'autorité administrative locale et l'entreprise qui s'inscrivent en cohérence avec le contenu de la convention-cadre nationale.

« Le ministre chargé de l'emploi peut désigner une autorité administrative pour assurer le suivi et l'évaluation des actions prévues dans la convention cadre nationale. »

**Article 43**

Le V de l'article 28 de la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

*a)* Les mots : « à compter du 1er janvier 2009 » sont remplacés par les mots : « A compter de la promulgation de la loi n° xx-xx du xx » ;

*b)* Les mots : « et d'un contrat d'avenir, » sont supprimés ;

*c)* Il est complété par les mots : « ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats d'accompagnement dans l'emploi conclus sur le fondement de l'article L. 5134-20 du code du travail dont le taux est fixé par décret » ;

2° Au troisième alinéa, les mots : « du deuxième alinéa » sont remplacés par les mots : « des premier et deuxième alinéas ».

TITRE V
**MODERNISER LA MEDECINE DU TRAVAIL**

**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 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 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)* Au premier alinéa :

- 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 : « par le médecin du travail » sont insérés les mots : «, en application de l'article L. 4624-4, » ;

- les mots : « l'emploi » sont remplacés par les mots : « le poste » et le mot : « emploi » est remplacé par le mot : « poste » ;

*b)* Au deuxième alinéa, après les mots : « prend en compte » sont insérés les mots : « , après avis des délégués du personnel, » et les mots : « l'aptitude » sont remplacés par les mots : « la capacité » ;

*c)* Le deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté. » ;

*d)* Au dernier alinéa, la première occurrence des mots : « L'emploi » est remplacée par les mots : « Le poste », la seconde occurrence des mots : « l'emploi » est remplacée par le mot : « celui » et les mots : « telles que mutations, transformations de poste ou aménagement de travail » sont remplacés par les mots : « d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de postes existants » ;

4° Après l'article L. 1226-2, il est inséré un article ainsi rédigé :

« *Art. L. 1226-2-1*. - Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre poste au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

« L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un poste dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié du poste proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.

« L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, un poste prenant en compte les propositions, conclusions écrites et 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. » ;

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)* Les mots : « Lorsque, » et « est déclaré apte par le médecin du travail, il » sont supprimés ;

*b)* L'alinéa est complété par les mots : « , sauf dans les situations mentionnées à l'article L. 1226-10 » ;

7° L'article L. 1226-10 est ainsi modifié :

*a)* Au premier alinéa :

- 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, » ;

- les mots : « l'emploi » sont remplacés par les mots : « le poste » et le mot : « emploi » est remplacé par le mot : « poste » ;

*b)* Au deuxième alinéa, les mots : « l'aptitude » sont remplacés par les mots : « la capacité » ;

*c)* Au dernier alinéa, la première occurrence des mots : « L'emploi » est remplacée par les mots : « Le poste », la seconde occurrence des mots « l'emploi » est remplacée par le mot : « celui » et les mots : « telles que mutations, transformations de poste ou aménagement de travail » sont remplacés par les mots : « d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de postes existants » ;

8° L'article L. 1226-12 est ainsi modifié :

*a)* Au premier alinéa, le mot : « emploi » est remplacé par le mot : « poste » ;

*b)* Au deuxième alinéa, le mot : « emploi » est remplacé par le mot : « poste », les mots : « de l'emploi » sont remplacés par les mots : « du poste », la dernière phrase est supprimée et l'alinéa est complété par les mots : « , soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise » ;

*c)* Il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, un poste prenant en compte les propositions, conclusions écrites et indications du médecin du travail. » ;

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 : « quatrième » ;

10° L'article L. 1226-20 est ainsi modifié :

*a)* Au premier alinéa, le mot : « troisième » est remplacée par le mot : « quatrième » ;

*b)* Au deuxième alinéa, après les mots : « dans ces conditions » sont insérés les mots : « ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise » ;

11° Au premier alinéa de l'article L. 1226-21, les mots : « est déclaré apte » sont remplacés par les mots : « n'est pas déclaré inapte ».

II. - Au dernier alinéa de l'article L. 3122-45 du même code, les mots : « de l'article L. 4624-1 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 4624-3 et L. 4624-4 ».

III. - Le titre II du livre VI de la quatrième partie du même code est ainsi modifié :

1° A l'article L. 4622-3, les mots : « ainsi que toute atteinte à la sécurité des tiers » sont remplacés par les mots : « ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail » ;

2° L'article L. 4624-2 devient l'article L. 4624-8 et il est modifié de la façon suivante : les mots : « de l'article L. 4624-1 » sont remplacés par les mots : « 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. 4624-5 devient l'article L. 4624-10 et il est complété par les mots : « , notamment les modalités du suivi individuel prévu à l'article L. 4624-1, les modalités d'identification des travailleurs mentionnés à l'article L. 4624-2 et les modalités du suivi individuel renforcé dont ils bénéficient » ;

5° L'article L. 4624-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 4624-1*. - Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par les autres professionnels de santé membres de l'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L. 4622-8 qu'il anime et coordonne, notamment le collaborateur médecin visé à l'article L. 4623-1 et l' infirmier.

« Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa, dans un délai fixé par décret en Conseil d'État.

« 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.

« *Art. L. 4624-2*. - Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, celles de ces 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 permettant de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou sa sécurité, celles de ces collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Cet examen médical d'aptitude est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

« *Art. L. 4624-3*. - Le médecin du travail peut proposer, après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mentale du travailleur.

« *Art. L. 4624-4*. - Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude est accompagné des conclusions écrites et des indications du médecin du travail 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 les propositions, conclusions écrites et indications qu'il adresse 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 ces propositions, conclusions écrites et indications.

« *Art. L. 4624-6*. - L'employeur est tenu de prendre en considération les avis d'aptitude ou d'inaptitude, les propositions, conclusions écrites et indications du médecin du travail. En cas de refus, l'employeur fait connaître au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

« *Art. L. 4624-7*. - En cas de difficulté ou de désaccord du salarié ou de l'employeur avec les propositions, les conclusions écrites, les indications et les avis d'aptitude ou inaptitude émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4, l'employeur ou le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. Il en informe l'autre partie. L'avis de l'expert se substitue à l'avis du médecin du travail.

« Les litiges relatifs à cet avis relèvent de la compétence, en premier ressort, du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. » ;

6° Après l'article L. 4625-1, il est inséré un article L. 4625-1-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 4625-1-1.* - Un décret en Conseil d'Etat prévoit les adaptations des règles définies aux articles L. 4624-1 et L.4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée.

« Ces adaptations leur garantissent un suivi médical individuel d'une périodicité équivalente, à l'échelle de leur parcours professionnel, à celle du suivi des salariés en contrat à durée indéterminée.

« Ce décret en Conseil d'Etat prévoit les modalités d'information de l'employeur sur la situation de son salarié au regard de ce suivi. » ;

7° Le dernier alinéa de l'article L. 717-2 du code rural et de la pêche maritime est modifié comme suit :

*a)* La référence : « L. 4624-1 » est remplacée par les références : « L. 4624-1 à L. 4624-9 » ;

*b)* Après les mots : « L. 4622-16 du code du travail » sont insérés les mots : « , ainsi que les adaptations des règles définies aux articles L. 4624-1 et L. 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée et les modalités d'information de l'employeur sur la situation de son salarié au regard de ce suivi ».

## TITRE VI
## RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DETACHEMENT ILLEGAL

### Article 45

Le titre VI du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1262-4-1 est ainsi modifié :

*a)* Au début du premier alinéa, il est ajouté un : « I » ;

*b)* Après le deuxième alinéa, sont insérées les dispositions suivantes :

« Les conditions dans lesquelles le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de transmettre, par voie dématérialisée, la déclaration mentionnée à l'alinéa précédent sont fixées par décret en Conseil d'Etat 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 co-contractants qu'il agrée en application de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 et qui détachent des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2, s'est acquitté de l'obligation mentionnée au I de l'article L. 1262-2-1. » ;

2° Après l'article L. 1262-4-3, il est inséré un article L. 1262-4-4 ainsi rédigé :

« *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.

« Cette déclaration est effectuée, dans un délai et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État par :

« 1° L'employeur 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 co-contractant 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. » ;

3° A l'article L. 1264-1, après la référence : « L. 1262-2-1 », sont insérés les mots : « , à l'article L. 1262-4-4 » ;

4° L'article L. 1264-2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *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.

« 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 co-contractants, qu'il agrée conformément à l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975, n'a pas rempli l'obligation lui incombant en application du I de l'article L. 1262-2-1. »

**Article 46**

A la section 2 du chapitre II du titre VI du livre II de la première partie du code du travail, il est inséré, après l'article L. 1262-4-4 créé par la présente loi, un article L. 1262-4-5 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1262-4-5*. - Tout employeur établi hors de France qui détache un salarié sur le territoire national est assujetti à une contribution destinée à couvrir les coûts de mise en place et de fonctionnement du système de déclaration dématérialisée mentionné à l'article L. 1262-2-2, les coûts de traitement des données issues de ce système et le coût du service rendu, notamment en termes d'information, aux salariés détachés. Le fait générateur est constitué par le détachement d'un salarié.

« Le montant forfaitaire de la contribution mentionnée à l'alinéa précédent, due au titre de chaque salarié détaché sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

« La contribution est recouvrée selon les modalités fixées aux articles 112 à 124 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique dans sa rédaction en vigueur à la date de publication de la loi n° XX du XXX. »

**Article 47**

Le chapitre III du titre VI du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

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 mentionné aux articles L. 8112-1 et L. 8112-5 ou l'agent de contrôle assimilé mentionné à l'article L. 8112-3 qui n'a pas reçu à l'issue du délai de quarante-huit heures suivant le début du détachement de déclaration de détachement mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 1262-4-1, de la part du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage qui a contracté avec un prestataire de services, peut saisir d'un rapport motivé l'autorité administrative compétente. Celle-ci peut ordonner, au regard de l'ampleur 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 mesure dès réception de la déclaration de détachement par l'employeur, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, pour les salariés concernés.

« La sanction prévue au premier alinéa peut être cumulée avec l'amende administrative prévue aux articles L. 1264-1 et L. 1264-2.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de mise en œuvre du présent article. » ;

2° A l'article L. 1263-5, après les mots : « autorité administrative » sont insérés les mots : « en application des articles L. 1263-4 et L. 1263-4-1 » ;

3° Le premier alinéa de l'article L. 1263-6 est ainsi modifié :

*a)* Après la référence : « L. 1263-4 » sont insérés les mots : « et à l'article L. 1263-4-1 » ;

*b)* Après les mots : « ou L. 8112-5 » sont insérés les mots : « , ou d'un agent de contrôle assimilé mentionné à l'article L. 8112-3 » ;

4° A l'article L. 1263-3, après les mots : « ou L. 8112-5 » » sont insérés les mots : « ou un agent de contrôle assimilé mentionné à l'article L. 8112-3 ».

**Article 48**

Après l'article L. 1264-3 du code du travail, il est inséré un article L. 1264-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1264-4*. - La sanction ou amende administrative pécuniaire notifiée par l'autorité compétente d'un autre État membre que la France et prononcée à l'encontre d'un prestataire de services établi en France à l'occasion d'un détachement de salariés dans les conditions mentionnées par la directive 96/71/CE, est constatée par l'État français en application de l'article 15 de la directive 2014/67/UE.

« La sanction ou l'amende est recouvrée selon les modalités fixées aux articles 112 à 124 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique dans sa rédaction en vigueur à la date de publication de la loi n° … du … .

« Les titres de perception sont émis par le ministre du travail.

« L'action en recouvrement du comptable public se prescrit par cinq ans à compter de l'émission du titre de perception.

« Le produit de ces sanctions ou amendes est versé au budget général de l'Etat. »

**Article 49**

I. - L'article L. 1263-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 disposent d'un droit d'accès aux données issues des déclarations de détachements transmises à l'inspection du travail en application des articles L. 1262-2-1 et L. 1262-4-1 nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal. »

II. - L'article L. 8271-3 du même code est complété par alinéa ainsi rédigé :

« Les agents de contrôle mentionnés au premier alinéa qui exercent leur droit d'entrée dans les établissements dans les conditions mentionnées à l'article L. 8113-1 peuvent être accompagnés de ces interprètes assermentés. »

**Article 50**

I. - L'article L. 1263-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour l'application des dispositions du présent article, lorsque l'employeur établi hors de France détache des salariés sur le territoire national exerçant des activités relevant du code rural et de la pêche maritime, les références aux articles L. 3131-1, L. 3132-2, L. 3121-34 et L. 3121-35 du présent code sont respectivement remplacées par les références aux articles L. 714-5, L. 714-1, L. 713-2 et L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime. »

II. - Au deuxième alinéa de l'article L. 4231-1 du même code, après les mots : « du présent code », sont insérés les mots : « ou le cas échéant de l'article L. 716-1 du code rural et de la pêche maritime ».

TITRE VII
**DISPOSITIONS DIVERSES**

**Article 51**

I. - Sans préjudice des recrutements des inspecteurs du travail effectués en application des dispositions statutaires du corps de l'inspection du travail, les inspecteurs du travail peuvent être recrutés, au titre des années 2016 à 2019, par la voie d'un concours réservé prévu à l'article 261 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Ce concours est ouvert aux contrôleurs du travail justifiant au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé de cinq ans de services effectifs dans leur corps.

Les modalités et les épreuves du concours réservé sont définies par voie réglementaire.

II. - Le nombre de postes offerts est au plus de 250 chaque année.

III. - Les candidats recrutés au titre de l'article 10 sont nommés inspecteurs du travail stagiaires. Les inspecteurs stagiaires suivent une formation obligatoire dont les modalités sont déterminées par voie réglementaire.

IV. - Les inspecteurs du travail stagiaires dont le stage a été considéré comme satisfaisant sont titularisés dans le corps de l'inspection du travail.

Les stagiaires qui n'ont pas été titularisés à l'issue du stage peuvent être autorisés à accomplir un stage complémentaire d'une durée maximale de trois mois.

Les stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer un stage complémentaire ou dont le stage complémentaire n'a pas été considéré comme satisfaisant sont réintégrés dans leur corps d'origine.

La durée du stage est prise en compte pour l'avancement, en dehors des périodes de prolongation éventuelle.

V. - Le code du travail est ainsi modifié :

1° Au dernier alinéa du II de l'article L. 1233-30, au second alinéa de l'article L. 1253-6, à la fin du deuxième alinéa de l'article L. 2143-7, à l'article L. 2313-11, à la fin du second alinéa de l'article L. 2314-10, au dernier alinéa de l'article L. 2315-12, à l'article L. 2323-18, à l'article L. 2323-24, à la fin de la seconde phrase du premier alinéa et au second alinéa de l'article L. 2324-8, à la fin du dernier alinéa de l'article L.2324-12, au 4° de l'article L. 2326-5, au deuxième alinéa de l'article L. 2392-2, à la fin de la seconde phrase de l'article L. 3121-7, à la fin du second alinéa de l'article L. 3121-37, à l'article L. 3122-23, à la fin du dernier alinéa de l'article L. 3123-2, au 2° de l'article L. 3172-1, au second alinéa de l'article L. 4132-3, à la fin de la seconde phrase du second alinéa de l'article L. 4154-2, au premier alinéa de l'article L. 4526-1, au second alinéa des articles L. 4613-1 et L. 4614-8, à l'article L. 4614-11, à la première phrase du 3° de l'article L. 4616-2, au premier alinéa de l'article L. 4721-1, au second alinéa de l'article L. 4721-2, au premier alinéa de l'article L. 6225-4, à l'article L. 7413-3, à la fin du second alinéa de l'article L. 7421-2 et à l'article L. 7424-3, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;

2° Au second alinéa de l'article L. 2325-19, au premier alinéa de l'article L. 6361-5, au premier alinéa de l'article L. 6363-1, à l'article L. 7122-18, à la première phrase de l'article L. 7232-9, aux premier et dernier alinéas de l'article L. 8113-1, à l'article L. 8113-2, à l'article L. 8113-4, au premier alinéa de l'article L. 8113-5, à l'article L. 8271-14 et au premier alinéa de l'article L. 8271-17, les mots : « inspecteurs et contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;

3° Au premier alinéa de l'article L. 3171-3 et à l'article L. 4612-7 les mots : « inspecteur ou du contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;

4° Aux articles L. 3221-9, L. 4711-3, L. 4744-7 et L. 5424-16, au second alinéa de l'article L. 5213-5, au premier alinéa de l'article L. 8113-3, au second alinéa de l'article L. 8113-8, au second alinéa de l'article L. 8123-1 et au dernier alinéa de l'article L. 8123-6, les mots : « inspecteurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;

5° Au premier alinéa de l'article L. 4311-6 et au 1° de l'article L. 8271-1-2, les mots : « inspecteurs et les contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;

6° À l'article L. 4721-4 et au premier alinéa de l'article L. 4721-5, les mots : « l'inspecteur et le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;

7° À la fin de l'article L. 8114-2, les mots : « inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du présent code » ;

8° Au second alinéa de l'article L. 8271-19, les mots : « inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;

9° A l'article L. 8223-1-1, les mots : « inspecteur ou le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;

10° Au premier alinéa de l'article L. 1263-3, au premier alinéa de l'article L. 1263-6 et au deuxième alinéa de l'article L. 8291-2, les mots : « aux articles L. 8112-1 ou L. 8112-5 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 8112-1 » ;

11° Au III de l'article L. 4624-3, les mots : « inspecteur ou au contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ».

VI. - Le code des transports est ainsi modifié :

1° A l'article L. 1324-10, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

2° A l'article L. 5243-2-3, les mots : « inspecteurs et les contrôleurs » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

3° Aux articles L. 5544-18 et L. 5544-31, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;

4° Le chapitre VIII du titre IV du livre V de la cinquième partie est ainsi modifié :

*a)* A l'article L. 5548-1, les mots : « l'inspecteur ou le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

*b)* A l'article L. 5548-2, les mots : « l'agent chargé de l'inspection du travail » sont remplacés par les mots : « l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

*c)* A l'article L. 5548-3, les mots : « inspecteurs et contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

*d)* A l'article L. 5548-4, les mots : « inspecteurs, contrôleurs » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du code du travail » ;

5° L'article L. 5641-1 est ainsi modifié :

*a)* Le premier alinéa est supprimé ;

*b)* Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

- au début, les mots : « ses agents » sont remplacés par les mots : « Les agents de contrôle de l'inspection du travail » ;

- après le mot : « bord » sont insérés les mots : « des navires immatriculés au registre international français » ;

*c)* Au dernier alinéa, les mots : « inspecteurs et contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection ».

**Article 52**

I. - La section 4 du chapitre VI du titre II du livre V de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Aux articles L. 5426-8-1 et L. 5426-8-2, après les mots : « pour son propre compte », sont insérés les mots : « , pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-11, » ;

2° Aux articles L. 5426-8-1 et L. 5426-8-2, les mots : « l'institution prévue à l'article L. 5312-1 » sont remplacés par les mots : « Pôle emploi » ;

II. - Après la section 1 du chapitre VI du titre II du livre V de la cinquième partie du même code, il est inséré une section 1 *bis* ainsi rédigée :

*« Section 1 bis*
***« Périodes d'activités non déclarées***

« *Art L. 5426-1-1*. - Les périodes d'activité professionnelle d'une durée supérieure à trois jours consécutifs ou non au cours du même mois civil, non déclarées par le demandeur d'emploi à Pôle emploi au terme de ce mois, ne sont pas prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'allocation d'assurance. Les rémunérations correspondantes ne sont pas incluses dans le salaire de référence.

« *Art L. 5426-1-2*. - Lorsque l'application de l'article L. 5426-1-1 fait obstacle à l'ouverture ou au rechargement des droits à l'allocation d'assurance, le demandeur d'emploi peut exercer un recours devant l'instance paritaire régionale de Pôle emploi mentionnée à l'article L. 5312-10. »