

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

DEUXIEME SAISINE RECTIFICATIVE AU PROJET DE LOI

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

NOR : ETSX1604461L/Rose-3

EXPOSÉ DES MOTIFS

[...]

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, **serviront de base à une réécriture du code** selon une nouvelle architecture en trois parties, comme l'avait préconisé la commission présidée par Jean-Denis Combexelle : 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 ;

[...]

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. **Les principes essentiels issus** de la commission Badinter intègrent les principes constitutionnels et les engagements internationaux et européens de la France. Ils mettent au premier plan le respect des droits fondamentaux et de la dignité de la personne dans toute relation de travail. Ils sanctuarisent 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.

[...]

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 **une base pour les travaux de** la commission de refondation qui assurera la rédaction du nouveau code et définit la nouvelle architecture pour la partie du code relative au temps de travail et aux congés ;

[...]

- 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) ;

[...]

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

[...]

~~L'article 1^{er} crée un préambule du code du travail, composé des~~ définit les « *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~~ Ces principes serviront 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 1^{er} janvier 2019.

[...]

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. **Pour les congés liés à des événements familiaux, la durée définie par voie conventionnelle ne pourra être inférieure à celle qui s'applique à défaut d'accord.** [...]

[...]

~~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.~~

[...]

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

[...]

L'article 9 prévoit plusieurs mesures venant renforcer la lisibilité, la publicité et les bonnes pratiques en matière de négociation collective. [...] L'article vise aussi à favoriser le recours à l'accord de méthode pour l'ensemble des niveaux de négociation. **A défaut de stipulation contraire dans l'accord de méthode**, 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. [...]

[...]

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. [...] **Par ailleurs, la possibilité pour les organisations syndicales de désigner un salarié mandaté est élargie pour couvrir désormais toutes les mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du code du travail.** [...]

[...]

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. [...] **Pour les accords collectifs qui ne portent pas sur la durée du travail, les repos ou les congés, l'article s'appliquera au plus tard le 1^{er} septembre 2019.**

[...]

L'article 14 *bis* vise à renforcer la négociation de branche en instituant, dans chaque branche, une commission permanente chargée de planifier et de mener les négociations.

[...]

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, du compte personnel de prévention de la pénibilité **et du compte engagement citoyen.**

[...]

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.

Le CPA comprendra un compte « engagement citoyen » qui valorisera l'engagement en tant que réserviste, l'exercice de responsabilités associatives importantes ou le rôle de maître d'apprentissage.

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.

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, l'alimentation du compte sera portée à quarante heures par an et le plafond à quatre-cents heures.

[...]

L'article 23 bis généralise au 1^{er} janvier 2017 le dispositif de la garantie jeunes, en cours d'expérimentation depuis 2013, dont bénéficient aujourd'hui 50.000 personnes. Le droit à l'accompagnement des jeunes vers l'autonomie et l'emploi sera donc désormais inscrit dans la loi.

[...]

L'article 26 vise à relancer le développement du télétravail dans notre pays. [...] Cet article a pour objet d'inviter les partenaires sociaux à revoir avant le 1^{er} 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. **La concertation portera également sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours ainsi que sur la prise en compte des pratiques liées à l'outil numérique pour mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que l'opportunité et le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés.**

[...]

~~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 30 *bis* précise la définition du motif économique du licenciement afin de donner davantage de clarté aux règles applicables, en particulier dans les PME. [...] Le périmètre d'appréciation du motif économique est également précisé : il s'apprécie au niveau de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe ; il s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises du groupe implantées sur le territoire national si l'entreprise appartient à un groupe. **Toutefois, ne pourront constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés économiques créées artificiellement pour procéder à des suppressions d'emplois.**

Ce faisant, la législation française se rapproche de celle de nos voisins européens.

[...]

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 **dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés.** [...]

[...]

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

DEUXIEME SAISINE RECTIFICATIVE AU PROJET DE LOI

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

NOR : ETSX1604461L/Rose-3

[...]

TITRE I^{ER}

**REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS
A LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

CHAPITRE I^{ER}

VERS UNE REFONDATION DU CODE DU TRAVAIL

Article 1^{er}

La refondation du code du travail proposée par la commission mentionnée à l'article 2 de la présente loi traduit les principes essentiels du droit du travail suivants :

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

~~« PREAMBULE~~

~~« PRINCIPES ESSENTIELS DU DROIT DU TRAVAIL~~

[...]

~~—— 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 1^{er} 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 1^{er} de la présente loi.

[...]

Article 3

[...]

« TITRE II

« DUREE DU TRAVAIL, REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES

« CHAPITRE I^{ER}

« Durée et aménagement du travail

« Section 1

« Travail effectif, astreintes et équivalences

« Sous-section 1

« Travail effectif

[...]

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-7. - A défaut d'accords **prévus aux articles L. 3121-5 et L. 3121-6** :

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

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

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

[...]

« *Sous-section 2*
« *Astreintes*

« *Paragraphe 1*
« *Ordre public*

[...]

« *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 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, **et après information de l'inspecteur du travail**. Les modalités d'information des salariés concernés et les délais de prévenance sont fixés par décret en Conseil d'État.

« *Section 2*

« *Durées maximales de travail*

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

[...]

« *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~~ douze 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 **douze** ~~seize~~ semaines.

[...]

« *Paragraphe 3*
« *Dispositions supplétives*

[...]

« *Art. L. 3121-26.* - Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, **donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées auprès de** l'autorité administrative en application des articles L. 3121-24 et L. 3151-25. **Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.**

[...]

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

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

« *Art. L. 3121-39.* - A défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article L.3121-2930 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 **neuf** ~~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.

[...]

« *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 **un an ou, si un accord de branche l'autorise**, trois ans ;

« 2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'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.

« **Si la période de référence est supérieure à un an**, l'accord ~~peut également prévoir~~ **prévoit** 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. **Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire.** 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 **neuf** ~~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.

[...]

« *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 **conforme** 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 **autorise** ~~est informé de~~ la mise en place d'horaires individualisés.

[...]

« *Section 5*
« *Conventions de forfait*

[...]

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

« *Art. L. 3121-63.* - [...]

« II. - [...]

« 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. 3121-65. — 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.~~

[...]

~~« CHAPITRE II
« TRAVAIL DE NUIT~~

~~« Section 1
« Ordre public~~

[...]

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

[...]

~~« Section 2
« Champ de la négociation collective~~

[...]

~~« 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 **douze seize** semaines consécutives.~~

[...]

« CHAPITRE III
« TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET TRAVAIL INTERMITTENT

« Section 1
« Travail à temps partiel

« Sous-section 1
« Ordre public

[...]

« Paragraphe 8
« Information des représentants du personnel

« Art. L. 3123-15. - L'employeur communique au moins une fois par an, **dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise mentionnée à l'article L.2323-15**, 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.

[...]

« 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, **après information de l'inspecteur du travail**.

« 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.

[...]

Article 4

I. - [...]

*« Section 1**« Congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**« Sous-section 1**« Congés pour événements familiaux*

[...]

*« 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 **qui ne peut être inférieure à :***

« 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.

[...]

*« 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'État.~~

~~« 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'État.~~

~~« 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'État. 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'État.~~

Article 6

[L'article 6 est retiré]

[...]

Article 9

I. - [...]

1° [...]

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 **trois** 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.

« En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-8, l'employeur est tenu d'établir chaque année le plan d'action mentionné au même article ».

c) La section est complétée par un article L. 2222-3-1 et un article L. 2222-3-2 ainsi rédigés :

« 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.

« Sauf si l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. » ;

« Art. L. 2222-3-2. – Un accord conclu au niveau de la branche peut définir la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise. Cet accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu de convention ou d'accord mentionnés à l'article L. 2222-3-1.

« Sauf si cet accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dans l'entreprise, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. »

[...]

Article 10

I. – [...]

5° Après l'article L. 2232-24, il est inséré un article L.2232-24-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-24-1- Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article L. 2232-24 peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code. »

[...]

IV. - Le II et le 1° du III du présent article s'appliquent à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation ou mise en cause est antérieure à celle de la promulgation de la présente loi.

[...]

Article 12

I. - Le titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

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, » ;

- les mots « ayant recueilli au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « ayant recueilli plus de 50 % » ;

[...]

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 **plus de 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, **qui peut être organisée par voie électronique**, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral **et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires**. ~~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'État 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, » ;

- les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;

[...]

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 **plus de 50 %** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, » sont supprimés.

III. - Au premier alinéa de l'article L. 2391-1 du même code, les mots : « signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **plus de 50 %** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, » sont supprimés.

III. - Au premier alinéa de l'article L. 2391-1 du même code, les mots : « signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **plus de 50 %** des suffrages exprimés 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) les mots « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;

b) Après les mots : « des suffrages exprimés » sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;

[...]

V. - Les dispositions du présent article s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de la présente loi aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.

Elles s'appliquent 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 1^{er} septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnées à l'article L. 5125-1 du code du travail.

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 expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35.

« 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. »

[...]

III. – Au II de l'article L. 2325-35 du même code, les mots « et [L. 1233-24-1](#). » sont remplacés par les mots «, L 2254-24 et L. 1233-24-1. »

Article 14 bis

I. - Après l'article L. 2232-5 du code du travail, il est inséré un article L. 2232-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-5-1.* - La négociation de branche vise à définir des garanties s'appliquant aux salariés employés par les entreprises d'un même secteur, d'un même métier ou d'une même forme d'activité et à réguler la concurrence entre les entreprises de ce champ. »

II. - L'article L. 2232-9 du même code est ainsi modifié :

1° Après les mots « des commissions paritaires » sont insérés les mots « permanentes de négociation et » et l'alinéa est complété par les mots : « qui représentent la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics » ;

2° il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La commission paritaire est réunie en vue des négociations mentionnées au chapitre premier du titre quatrième du présent livre au moins une fois par an. Elle définit son agenda social dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle transmet à la commission nationale de la négociation collective. Elle peut exercer les missions de l'observatoire de branche mentionné à l'article L. 2232-10 et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ».

III. - Au premier alinéa du I de l'article L. 2261-32 du code du travail, après les mots : « moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs » sont insérés les mots : « ou en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission prévue à l'article L. 2232-9 ».

[...]

Article 19

I. - [...]

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 **dispensées par des centres, instituts ou organismes de formation**. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. Ces formations peuvent être **suivies par** des magistrats judiciaires 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'État.

« Art. L. 2212-2. - Des conventions ou des accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent définir :

« 1° Le contenu des formations communes prévues à l'article L. 2212-1 et les conditions dans lesquelles elles sont dispensées ;

« 2° Les modalités de leur financement, pour couvrir les frais pédagogiques, les dépenses d'indemnisation et les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs. »

[...]

IV. - Le titre IV du livre I de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° A l'intitulé du chapitre V, avant le mot : « formation », sont insérés les mots : « Congés et » ;

2° Il est créé une section 1, qui comprend les articles L. 2145-1 à L. 2145-4 intitulée : « Formation économique, sociale et syndicale » ;

3° Les articles L. 3142-7 à L. 3142-15 dans leur rédaction antérieure à la présente loi deviennent les articles L. 2145-5 à L. 2145-13 ;

4° Il est créé une section 2, qui comprend les articles L. 2145-5 à L. 2145-13 intitulée : « Congés de formation économique, sociale et syndicale ».

V. – Aux articles L. 1232-12, L. 2145-1, L. 2325-44 et L. 3341-3 du même code, la référence à l'article L. 3142-7 est remplacée par la référence à l'article L. 2145-1.

VI. – Aux articles L. 1232-12 et L. 1442-2 du même code, la référence à l'article L. 3142-12 est remplacée par la référence à l'article L. 2145-1-5.

VII. – Aux articles L. 2325-44 et L. 3341-2 du même code, la référence à l'article L. 3142-13 est remplacée par la référence à l'article L. 2145-1-6.

VIII. – A l'article L. 1232-12 du même code, la référence à l'article L. 3142-14 est remplacée par la référence à l'article L. 2145-1-7.

IX. – A l'article L. 1232-12 du même code, la référence à l'article L. 3142-15 est supprimée.

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 soumis au régime français de sécurité sociale » ;

2° [...]

Article 22

I. - Le livre Ier de la cinquième partie du code du travail est complété par un titre V ainsi rédigé :

« *TITRE V*
« *COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE*

« *CHAPITRE UNIQUE*

« *Section 1*
« *Dispositions générales*

« *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. **Il favorise l'engagement citoyen.**

[...]

« *Art. L. 5151-5.* - Le compte personnel d'activité est constitué du compte personnel de formation, du compte personnel de prévention de la pénibilité **et du compte engagement citoyen.**

[...]

« *Section 2*
« *Compte engagement citoyen*

« *Art. L. 5151-7.* – **Le compte engagement citoyen recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. Dans les conditions définies par la présente section, il permet d'acquérir :**

« 1° **Des heures inscrites sur le compte personnel de formation à raison de l'exercice de ces activités ;**

« 2° **Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.**

« *Art. L. 5151-8.* - **Les activités bénévoles ou de volontariat sont recensées dans le cadre du traitement de données à caractère personnel mentionné au II de l'article L. 6323-8.**

« **Le titulaire du compte décide des activités qu'il souhaite y recenser.**

« *Art. L. 5151-9.* – **Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation sont les suivantes :**

« 1° **Le service civique mentionné à l'article L. 120-1 du code du service national ;**

« 2° **La réserve militaire mentionnée à l'article L. 4211-1 du code de la défense ;**

« 3° La réserve communale de sécurité civile mentionnée à l'article L. 724-3 du code de la sécurité intérieure ;

« 4° La réserve sanitaire mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique ;

« 5° L'activité de maître d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6223-8 du présent code ;

« 6° Les activités de bénévolat associatif, lorsqu'elles comportent l'exercice de fonctions importantes dans l'administration ou l'organisation des activités d'une des associations inscrites sur une liste définie par arrêté des ministres chargés de la vie associative et de la formation professionnelle, après avis du Haut Conseil de la vie associative.

« Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités d'application du précédent alinéa.

« *Art. L. 5151-10.* – Un décret définit pour chacune des activités mentionnées à l'article L. 5151-9 la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites sur le compte personnel de formation.

« La mobilisation de ces heures est financée :

« 1° Par l'Etat, pour les activités mentionnées au 1°, au 2°, au 5° et au 6° de l'article L. 5151-9 ;

« 2° Par la commune, pour l'activité mentionnée au 3° du même article ;

« 3° Par l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, mentionné à l'article L. 3135-1 du code de la santé publique, pour l'activité mentionnée au 4°.

« *Art. L. 5151-11.* – L'employeur a la faculté d'accorder des jours de congés payés dédiés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés sont retracés sur le compte engagement citoyen.

II. - Le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du même code est ainsi modifié :

[...]

3° Le II de l'article L. 6323-4 est ainsi modifié :

[...]

d) Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 11° Une commune ; »

e) Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 12° L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, mentionné à l'article L. 3135-1 du code de la santé publique. » ;

6° Après l'article L. 6323-11, il est inséré un article L. 6323-11-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6323-11-1.*- Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante heures par an et le plafond est porté à quatre-cents heures.

[...]

Article 23 bis

I. - Le code du travail est ainsi modifié :

1° La section 3 du chapitre 1^{er} du titre III du livre 1^{er} de la cinquième partie est intitulée : « Droit à l'accompagnement des jeunes vers l'autonomie et l'emploi » ;

2° La subdivision en deux sous-sections de la section 3 du chapitre Ier du titre III du livre Ier de la cinquième partie est supprimée ;

3° A l'article L. 5131-3, les mots : « un accompagnement », sont ajoutés les mots : « vers l'autonomie et l'emploi », et les mots : « ayant pour but l'accès à la vie professionnelle » sont supprimés ;

4° L'article L. 5131-4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 5131-4.* - L'accompagnement mentionné à l'article L 5131-3 peut prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'Etat, élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic. » ;

5° L'article L. 5131-5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art L. 5131-5.* - Les jeunes de 16 à 25 ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont ni étudiants, ni en formation, ni en emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret ont le droit d'accéder à leur demande à la garantie jeunes, modalité spécifique du parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie. » ;

6° Au premier alinéa de l'article L. 5131-6, les mots : « le titulaire d'un contrat d'insertion dans la vie sociale » sont remplacés par les mots : « le bénéficiaire d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie » et les mots : « pendant les périodes durant lesquelles l'intéressé ne perçoit ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation » sont remplacées par les mots : « modulable en fonction de la situation du jeune. » ;

7° L'article L. 5131-7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 5131-7. - Un décret détermine :

« 1° Les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que la nature des engagements respectifs de chaque partie au contrat ;

« 2° Les modalités de fixation de durée et de renouvellement du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ;

« 3° Les modalités d'orientation vers les différentes modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ainsi que leurs caractéristiques respectives ;

« 4° Les conditions d'attribution, de modulation et les modalités de versement de l'allocation prévue à l'article L. 5131-6. »

II. - Les dispositions du présent article ont applicables à compter du 1^{er} janvier 2017. Les contrats d'insertion dans la vie sociale conclus antérieurement au 1^{er} janvier 2017 continuent à produire leurs effets dans les conditions applicables antérieurement à cette date, jusqu'au terme du contrat.

[...]

Article 26

Une concertation est engagée avant le 1^{er} 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.

Cette concertation porte également sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours, la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques pour mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que sur l'opportunité et, le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés.

[...]

Article 30

[L'article est retiré]

Article 30 bis

La sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° [...]

2° Ce paragraphe comprend l'article L. 1233-3 ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques » sont remplacés par les mots : « notamment : » ;

b) Après le premier alinéa, sont insérés six alinéas ainsi rédigés :

« 1° A des difficultés économiques, caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés ;

« 2° A des mutations technologiques ;

« 3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

« 4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

« La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

« L'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité s'effectue au niveau de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient.

« Ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés économiques créées artificiellement pour procéder à des suppressions d'emplois. » ;

c) Au dernier alinéa, les mots : « au premier alinéa » sont remplacés par les mots : « au présent article » ;

3° [...]

[...]

Article 40

Le chapitre III du titre V du livre II de la première partie du code du travail 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 :

« **Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71**, 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. » ;

[...]