

PROJET DE LOI

adopté

le 14 mai 2013

N° 142
S É N A T

SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

ATTENTION**DOCUMENT PROVISOIRE***Seule l'impression définitive a valeur de texte authentique***PROJET DE LOI***relatif à la sécurisation de l'emploi.***(Texte définitif)**

Le Sénat a adopté, dans les conditions prévues à l'article 45 (alinéas 2 et 3) de la Constitution, le projet de loi dont la teneur suit :

Voir les numéros :

**Assemblée nationale (14^{ème} législ.) : 1^{ère} lecture : 774, 839, 847 et T.A. 103.
979. C.M.P. : 980.**

**Sénat : 1^{ère} lecture : 489, 490, 494, 501, 502 et T.A. 139 (2012-2013).
C.M.P. : 530 et 531 (2012-2013).**

CHAPITRE I^{ER}

Créer de nouveaux droits pour les salariés

Section 1

De nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours~~(CMP)~~ Article 1^{er}

I. – A. – Avant le 1^{er} juin 2013, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent une négociation, afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dont chacune des catégories de garanties et la part de financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que pour la couverture minimale mentionnée au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture avant le 1^{er} janvier 2016.

La négociation porte notamment sur :

1° La définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés ;

2° Les modalités de choix de l'assureur. La négociation examine en particulier les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître les objectifs de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé ;

3° Le cas échéant, les modalités selon lesquelles des contributions peuvent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs ;

4° Les cas dans lesquels la situation particulière de certains salariés ou ayants droit, lorsque ceux-ci bénéficient de la couverture, peut justifier des dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié ;

5° Le délai, au moins égal à dix-huit mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord et expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2016, laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ;

6° Le cas échéant, les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale, en raison de la couverture garantie par ce régime.

B. – À compter du 1^{er} juillet 2014 et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, dans les entreprises où a été désigné un délégué syndical et qui ne sont pas couvertes selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale par une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dont chacune des catégories de garanties et la part de financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que pour la couverture minimale mentionnée au II de l'article L. 911-7 du même code et applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2016, l'employeur engage une négociation sur ce thème.

Cette négociation se déroule dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail et au deuxième alinéa de l'article L. 2242-11 du même chapitre. Le cas échéant, elle porte sur les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale, en raison de la couverture garantie par ce régime.

II. – Le titre I^{er} du livre IX du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1^o Le chapitre I^{er} est complété par des articles L. 911-7 et L. 911-8 ainsi rédigés :

« Art. L. 911-7. – I. – Les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident déterminée selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 911-1 dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que celles mentionnées au II du présent article sont tenues de faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur, dans le respect de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques. Les salariés concernés sont informés de cette décision.

« II. – La couverture minimale mentionnée au I comprend la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

« 1^o La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale, prévue au I de l'article L. 322-2 pour les prestations couvertes par les régimes obligatoires ;

« 2^o Le forfait journalier prévu à l'article L. 174-4 ;

« 3^o Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

« Un décret détermine le niveau de prise en charge de ces dépenses ainsi que la liste des dispositifs médicaux mentionnés au 3° entrant dans le champ de cette couverture. Il fixe les catégories de salariés pouvant être dispensés, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation eu égard à la nature ou aux caractéristiques de leur contrat de travail ou au fait qu'ils disposent par ailleurs d'une couverture complémentaire. Il précise les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1, en raison de la couverture garantie par ce régime.

« Les contrats conclus en vue d'assurer cette couverture minimale sont conformes aux conditions prévues à l'article L. 871-1 du présent code et au 2° *bis* de l'article 1001 du code général des impôts.

« L'employeur assure au minimum la moitié du financement de cette couverture. Cependant, les modalités spécifiques de ce financement en cas d'employeurs multiples et pour les salariés à temps très partiel sont déterminées par décret.

« *Art. L. 911-8.* – Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

« 1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

« 2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

« 3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

« 4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

« 5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

« 6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

« Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. » ;

2° L'article L. 912-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 prévoient une mutualisation des risques en application du premier alinéa du présent article ou lorsqu'ils recommandent, sans valeur contraignante, aux entreprises d'adhérer pour les risques dont ils organisent la couverture à un ou plusieurs organismes, il est procédé à une mise en concurrence préalable des organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques. Cette mise en concurrence est réalisée dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats et selon des modalités prévues par décret. Ce décret fixe notamment les règles destinées à garantir une publicité préalable suffisante, à prévenir les conflits d'intérêts et à déterminer les modalités de suivi du contrat. Cette mise en concurrence est également effectuée lors de chaque réexamen. »

~~H^{bis} et H^{ter}. — (Supprimés)~~

III. – Le titre I^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques est ainsi modifié :

1° Les articles 2 et 5 sont complétés par un alinéa ainsi rédigé :

« Le présent article est également applicable au titre des anciens salariés garantis en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. » ;

2° Le 1° de l'article 4 est ainsi modifié :

a) Sont ajoutés les mots : « ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties » ;

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« L'organisme adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ; »

3° Le 2° du même article est complété par une phrase ainsi rédigée :

« L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de deux mois à compter du décès. »

IV. – À compter du 1^{er} juillet 2014, le livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé de la sous-section 3 de la section 2 du chapitre II du titre IV est ainsi rédigé : « Protection sociale complémentaire des salariés » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 2242-11, le mot : « maladie » est remplacé par les mots : « et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident » ;

3° Après le mot : « prévoyance », la fin du 14° du II de l'article L. 2261-22 est ainsi rédigée : « ou à un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ; ».

V. – Avant le 1^{er} janvier 2016, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent une négociation en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de prévoyance au niveau de leur branche ou de leur entreprise d'accéder à une telle couverture.

~~VI.~~ — (*Supprimé*)

VI. – ~~VII.~~ — L'article L. 113-3 du code des assurances est ainsi modifié :

1° Avant le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'adhésion au contrat résulte d'une obligation prévue par une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel, l'assureur ne peut faire usage des dispositions du présent article relatives à la suspension de la garantie et à la résiliation du contrat. » ;

2° Au dernier alinéa, la référence : « des alinéas 2 à 4 » est remplacée par la référence : « des deuxième à avant-dernier alinéas ».

VII. – ~~VIII.~~ — Après le mot : « interprofessionnel », la fin de la première phrase du III de l'article L. 221-8 du code de la mutualité est supprimée.

VIII. – ~~IX.~~ — L'article L. 322-2-2 du code des assurances est ainsi modifié :

1° Après le mot : « financier », sont insérés les mots : « , en particulier la mise en œuvre d'une action sociale, » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'elle se traduit par des réalisations sociales collectives, l'action sociale mentionnée au premier alinéa du présent article doit être confiée à une ou plusieurs personnes morales distinctes de l'assureur. »

IX. – ~~X.~~ — Le I de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale entre en vigueur à

compter du 1^{er} janvier 2016.

X. – ~~XI.~~— L'article L. 911-8 du même code entre en vigueur :

1° Au titre des garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, à compter du 1^{er} juin 2014 ;

2° Au titre des garanties liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, à compter du 1^{er} juin 2015.

XI. – ~~XII.~~— Le *b* du 2° du III et le 3° du III entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

~~(ANI)~~ Article ~~1^{er}-bis~~ 2

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 15 septembre 2014, un rapport sur les aides directes et indirectes accordées au financement de la complémentaire santé ainsi que sur une refonte de la fiscalité appliquée aux contrats. Il réalise également un point d'étape des négociations de branche en cours.

Cette étude de la refonte de la fiscalité est réalisée au regard de l'objectif fixé de généraliser la couverture complémentaire santé à tous les Français, à l'horizon de 2017.

~~(ANI)~~ Article ~~1^{er}-ter~~ 3

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} septembre 2013, un rapport sur l'articulation du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle et la généralisation de la complémentaire santé afin d'étudier l'hypothèse d'une éventuelle évolution du régime local d'assurance maladie et ses conséquences.

~~(ANI)~~ Article ~~1^{er}-quater~~ 4

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} mai 2014, un rapport sur les modalités de prise en charge du maintien des couvertures santé et prévoyance pour les salariés lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire.

Ce rapport présente notamment la possibilité de faire intervenir un fonds de mutualisation, existant ou à créer, pour prendre en charge le financement du maintien de la couverture santé et prévoyance lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

~~(CMP)~~ Article ~~2-~~ 5

I. – L'article L. 6111-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Après la deuxième phrase du premier alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. » ;

2° Sont ajoutés quatre alinéas ainsi rédigés :

« Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. Le service public de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 est organisé pour assurer l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation. Le compte est alimenté :

« 1° Chaque année selon les modalités prévues aux articles L. 6323-1 à L. 6323-5 ;

« 2° Par des abondements complémentaires, notamment par l'État ou la région, en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1, en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue.

« Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre. »

II. – ~~I-bis.~~ L'article L. 6112-3 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La stratégie nationale définie à l'article L. 6111-1 comporte un volet consacré à l'accès et au développement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. »

III. – ~~H.~~ Le chapitre IV du titre I^{er} du livre III de la sixième partie du même code est complété par un article L. 6314-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6314-3.* – Tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation prévu à l'article L. 6111-3, lui permet :

« 1° D'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;

« 2° De mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;

« 3° D'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;

« 4° D'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

« Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. »

IV. – ~~III.~~ — Une concertation est engagée avant le 1^{er} juillet 2013 entre l'État, les régions et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

V. – ~~IV.~~ — Avant le 1^{er} janvier 2014, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel procèdent aux adaptations nécessaires des stipulations conventionnelles interprofessionnelles en vigueur et le Gouvernement présente un rapport au Parlement sur les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation et sur les modalités de sa substitution au droit individuel à la formation mentionné au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail et du transfert intégral au sein du compte personnel de formation des heures acquises au titre du droit individuel à la formation.

~~(CMP)~~ Article 3 6

Le chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« **Mobilité volontaire sécurisée**

« Art. L. 1222-12. – Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins trois cents salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

« Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé individuel de formation est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6322-4 ou les dispositions de l'article L. 6322-7.

« Art. L. 1222-13. – La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le

terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

« Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

« *Art. L. 1222-14.* – À son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

« *Art. L. 1222-15.* – Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant mentionné à l'article L. 1222-13.

« *Art. L. 1222-16.* – L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée. »

~~(CMP)~~ Article 3-*bis* 7

~~La sous-section 4 de la section 6 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :~~

~~1° (*Supprimé*)~~

Le troisième alinéa de l'article L. 2325-29 du même code est ainsi modifié :

1° ~~a)~~ Les mots : « internés et déportés de la Résistance, » sont supprimés ;

2° ~~b)~~ Après le mot : « sociale, », la fin de l'alinéa est ainsi rédigée : « aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle, ainsi qu'aux salariés répondant aux critères prévus au deuxième alinéa du II de l'article L. 441-2-3 du code de la construction et de l'habitation. »

Section 2

De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés

~~(CMP)~~ Article 4- 8

I. – Après le premier alinéa de l'article L. 2323-3 du même code, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Il dispose d'un délai d'examen suffisant.

« Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

« À l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. »

II. – L'article L. 2323-4 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « , d'un délai d'examen suffisant » sont supprimés ;

2° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.

« Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3. »

III. – Le paragraphe 1 de la sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est complété par des articles L. 2323-7-1 à L. 2323-7-3 ainsi rédigés :

« *Art. L. 2323-7-1.* – Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

« Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

« La base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 est le support de préparation de cette consultation.

« Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L. 2325-40 et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

« *Art. L. 2323-7-2.* – Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

« La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

« Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

« 1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

« 2° Fonds propres et endettement ;

« 3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;

« 4° Activités sociales et culturelles ;

« 5° Rémunération des financeurs ;

« 6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

« 7° Sous-traitance ;

« 8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

« Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

« Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

« Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

« *Art. L. 2323-7-3.* – Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'État.

« Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations. »

IV. – La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 du code du travail est mise en place dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi dans les entreprises de trois cents salariés et plus, et de deux ans dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

L'article L. 2323-7-3 du même code entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, au 31 décembre 2016.

V. – La section 7 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Après le 1° de l'article L. 2325-35, il est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :

« 1° *bis* En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-7-1 ; »

2° Est ajoutée une sous-section 4 ainsi rédigée :

« *Sous-section 4*

« *Délai de l'expertise*

« *Art. L. 2325-42-1.* – L'expert-comptable ou l'expert technique mentionnés à la présente section remettent leur rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'État. Ce délai ne peut être prorogé que par commun accord.

« L'accord ou, à défaut, le décret mentionné au premier alinéa détermine, au sein du délai prévu au même alinéa, le délai dans lequel l'expert désigné par le comité d'entreprise peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande. »

VI. – Le second alinéa de l'article L. 2332-1 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Les avis rendus dans le cadre de la procédure fixée à l'article L. 2323-7-1 lui sont communiqués. »

VII. – La sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du même titre II est complétée par un paragraphe 9 ainsi rédigé :

« *Paragraphe 9*

« *Crédit d'impôt compétitivité emploi*

« *Art. L. 2323-26-1.* – Les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 *quater* C du code général des impôts et leur utilisation sont retracées dans la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-7-2. Le comité d'entreprise est informé et consulté, avant le 1^{er} juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt.

« *Art. L. 2323-26-2.* – Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 *quater* C du code général des impôts, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

« Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

« Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport.

« Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional, créé par le IV de l'article 66 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.

« *Art. L. 2323-26-3.* – Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

« Dans les sociétés dotées d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au comité d'entreprise.

« Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les membres de l'utilisation du crédit d'impôt, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du comité d'entreprise.

« Dans les autres personnes morales, le présent article s'applique à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance. »

VIII. – Après l'article L. 2313-7 du même code, il est inséré un article L. 2313-7-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2313-7-1.* – Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont informés et consultés sur l'utilisation du crédit d'impôt prévu à l'article 244 *quater* C du code général des impôts, selon les modalités prévues aux articles L. 2323-26-1 à L. 2323-26-3 du présent code. »

IX. – Avant le 30 juin 2015, le Gouvernement présente au Parlement un premier rapport sur la mise en œuvre de l'exercice du droit de saisine des comités d'entreprise ou des délégués du personnel sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi, prévu aux articles L. 2323-26-2 à L. 2323-26-3 et L. 2313-7-1 du code du travail. Ce rapport est ensuite actualisé au 30 juin de chaque année.

X. – Le titre I^{er} du livre VI de la quatrième partie du code du travail est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :

« Chapitre VI

« Instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

« *Art. L. 4616-1.* – Lorsque les consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 4614-12 et à l'article L. 4614-13, et qui peut rendre un avis au titre des articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13.

« *Art. L. 4616-2.* – L'instance de coordination est composée :

« 1° De l'employeur ou de son représentant ;

« 2° De trois représentants de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné par le projet en présence de moins de sept comités, ou de deux représentants de chaque comité en présence de sept à quinze comités, et d'un au-delà de quinze comités. Les représentants sont désignés par la délégation du personnel de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en son sein, pour la durée de leur mandat ;

« 3° Des personnes suivantes : médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et

responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination s'il est concerné par le projet et, sinon, celles territorialement compétentes pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion.

« Seules les personnes mentionnées aux 1° et 2° ont voix délibérative.

« *Art. L. 4616-3.* – L'expert mentionné à l'article L. 4616-1 est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination.

« Il remet son rapport et l'instance de coordination se prononce, le cas échéant, dans les délais prévus par un décret en Conseil d'État. À l'expiration de ces délais, l'instance de coordination est réputée avoir été consultée.

« Le rapport de l'expert et, le cas échéant, l'avis de l'instance de coordination sont transmis par l'employeur aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés par le projet ayant justifié la mise en place de l'instance de coordination, qui rendent leurs avis.

« *Art. L. 4616-4.* – Les articles L. 4614-1, L. 4614-2, L. 4614-8 et L. 4614-9 s'appliquent à l'instance de coordination.

« *Art. L. 4616-5.* – Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'instance de coordination, notamment si un nombre important de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont concernés. »

XI. – Le dernier alinéa de l'article L. 4614-3 du même code est complété par les mots : « ou de participation à une instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1 ».

~~(CMP)~~ Article 5- 9

I. – La sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre II du livre II du code de commerce est ainsi modifiée :

1° ~~1°A~~ Le dernier alinéa de l'article L. 225-25 est complété par les mots : « , ni aux salariés nommés administrateurs en application des articles L. 225-27 et L. 225-27-1 » ;

2° ~~1°~~ Après l'article L. 225-27, il est inséré un article L. 225-27-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 225-27-1.* – I. – Dans les sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger, et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, il est stipulé dans les statuts que le conseil d'administration comprend,

outre les administrateurs dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-17 et L. 225-18 du présent code, des administrateurs représentant les salariés.

« Une société n'est pas soumise à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I dès lors qu'elle est la filiale, directe ou indirecte, d'une société elle-même soumise à cette obligation.

« II. – Le nombre des administrateurs représentant les salariés est au moins égal à deux dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs mentionnés aux articles L. 225-17 et L. 225-18 est supérieur à douze et au moins à un s'il est égal ou inférieur à douze.

« Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article L. 225-17, ni pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-18-1.

« III. – Dans les six mois suivant la clôture du second des deux exercices mentionnés au I, après avis, selon le cas, du comité de groupe, du comité central d'entreprise ou du comité d'entreprise, l'assemblée générale extraordinaire procède à la modification des statuts pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les administrateurs représentant les salariés, selon l'une des modalités suivantes :

« 1° L'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et de ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 225-28 ;

« 2° La désignation, selon le cas, par le comité de groupe prévu à l'article L. 2331-1 du code du travail, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société mentionnée au I du présent article ;

« 3° La désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du même code dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français lorsqu'un seul administrateur est à désigner, ou par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour de ces élections lorsque deux administrateurs sont à désigner ;

« 4° Lorsqu'au moins deux administrateurs sont à désigner, la désignation de l'un des administrateurs selon l'une des modalités fixées aux 1° à 3° et de l'autre par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, par l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code ou, à défaut, par le comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code.

« L'élection ou la désignation des administrateurs représentant les salariés intervient dans les six mois suivant la modification des statuts prévue au premier alinéa du présent

III.

« IV. – Si l'assemblée générale extraordinaire ne s'est pas réunie dans le délai prévu au premier alinéa du III, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au conseil d'administration de convoquer une assemblée générale extraordinaire et de soumettre à celle-ci les projets de résolution tendant à modifier les statuts dans le sens prévu au même III.

« À défaut de modification des statuts à l'issue du délai prévu au premier alinéa dudit III, les administrateurs représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au 1° du III dans les six mois suivant l'expiration du même délai. Tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte à la société d'organiser l'élection.

~~« V. – (Supprimé)~~

« V. – ~~VI.~~ Les sociétés répondant aux critères fixés au I du présent article et dont le conseil d'administration comprend un ou plusieurs membres désignés en application de l'article L. 225-27 du présent code, de l'article 5 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ou de l'article 8-1 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations, ainsi que leurs filiales directes ou indirectes, ne sont pas soumises à l'obligation prévue aux I à III du présent article dès lors que le nombre de ces administrateurs est au moins égal au nombre prévu au II.

« Lorsque le nombre de ces administrateurs est inférieur au nombre prévu au II, les I à IV sont applicables à l'expiration du mandat en cours des administrateurs représentant les salariés. » ;

3° ~~2°~~ L'article L. 225-28 est ainsi modifié :

a) À la première phrase du premier alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;

b) ~~a-bis~~ Après la même première phrase du premier alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Par dérogation, le second administrateur désigné en application du 4° du III de l'article L. 225-27-1 doit être titulaire d'un contrat de travail avec la société ou l'une de ses filiales directes ou indirectes antérieur de deux années au moins à sa nomination et correspondant à un emploi effectif. » ;

c) ~~b~~ À la première phrase du troisième alinéa, après le mot : « assimilés », sont insérés les mots : « en application de l'article L. 225-27 » ;

d) ~~c~~ Le quatrième alinéa est ainsi modifié :

– au début, sont ajoutés les mots : « Lorsqu'il est fait application du même article L. 225-27, » ;

– ~~d)~~ Le quatrième alinéa est complété par est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Lorsqu'il est fait application de l'article L. 225-27-1 du présent code, les candidats ou listes de candidats sont présentés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 2122-1 du code du travail. » ;

e) Après la troisième phrase du cinquième alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Le candidat et son remplaçant sont de sexe différent. » ;

~~f) (Supprimé)~~

4° ~~2° bis~~ Au troisième alinéa de l'article L. 225-22, après les mots : « par les salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;

~~2° ter (Supprimé)~~

5° 3° L'article L. 225-29 est ainsi modifié :

a) À la première phrase du premier alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » ;

b) À la première phrase du second alinéa, après la référence : « L. 225-27, », est insérée la référence : « L. 225-27-1, » ;

6° 4° L'article L. 225-30 est ainsi modifié :

a) À la première phrase, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » et, après le mot : « entreprise, », sont insérés les mots : « de membre du comité de groupe, » ;

b) ~~a bis~~ Après la première phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Il est également incompatible avec tout mandat de membre d'un comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, de membre de l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code ou de membre d'un comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code. » ;

c) ~~b~~ À la deuxième phrase, après le mot : « élection », sont insérés les mots : « ou de sa désignation en application de l'article L. 225-27-1 du présent code » ;

7° ~~4° bis~~ Après l'article L. 225-30, sont insérés des articles L. 225-30-1 et L. 225-30-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 225-30-1. – Les administrateurs élus par les salariés ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 disposent du temps nécessaire pour exercer utilement leur mandat, dans les conditions définies par décret en Conseil d'État.

« *Art. L. 225-30-2.* – Les administrateurs élus par les salariés ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 bénéficient à leur demande d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat, à la charge de la société, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. Ce temps de formation n'est pas imputable sur le crédit d'heures prévu à l'article L. 225-30-1. » ;

8° 5° À la première phrase de l'article L. 225-31, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;

9° 6° L'article L. 225-32 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » ;

b) À la première phrase du second alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;

10° 7° L'article L. 225-33 est abrogé ;

11° 8° L'article L. 225-34 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa du I, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » ;

b) Le I est complété par un 3° ainsi rédigé :

« 3° Lorsque la désignation a eu lieu selon l'une des modalités prévues aux 2° à 4° du III de l'article L. 225-27-1, par un salarié désigné dans les mêmes conditions. » ;

c) Le II est complété par les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;

~~9° (Supprimé)~~

12° ~~10°~~ Au premier alinéa de l'article L. 225-44, la référence : « et L. 225-27 » est remplacée par les références : « , L. 225-23, L. 225-27 et L. 225-27-1 ».

II. – La sous-section 2 de la même section 2 est ainsi modifiée :

1° ~~1°A~~ Le dernier alinéa de l'article L. 225-72 est complété par les mots : « , ni aux salariés nommés membres du conseil de surveillance en application des articles L. 225-79 et L. 225-79-2 » ;

2° ~~1°~~ Après l'article L. 225-79-1, il est inséré un article L. 225-79-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 225-79-2.* – I. – Dans les sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes,

dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger, et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, il est stipulé dans les statuts que le conseil de surveillance comprend, outre les membres dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-69 et L. 225-75 du présent code, des membres représentant les salariés.

« Une société n'est pas soumise à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I dès lors qu'elle est la filiale, directe ou indirecte, d'une société elle-même soumise à cette obligation.

« II. – Le nombre des membres du conseil de surveillance représentant les salariés est au moins égal à deux dans les sociétés dont le nombre de membres désignés selon les modalités mentionnées à l'article L. 225-75 est supérieur à douze et au moins à un s'il est égal ou inférieur à douze.

« Les membres du conseil de surveillance représentant les salariés ne sont pris en compte ni pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal des membres du conseil de surveillance prévus à l'article L. 225-69, ni pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-69-1.

« III. – Dans les six mois suivant la clôture du second des deux exercices mentionnés au I, après avis, selon le cas, du comité de groupe, du comité central d'entreprise ou du comité d'entreprise, l'assemblée générale extraordinaire procède à la modification des statuts pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance représentant les salariés, selon l'une des modalités suivantes :

« 1° L'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et de ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 225-28 ;

« 2° La désignation, selon le cas, par le comité de groupe prévu à l'article L. 2331-1 du code du travail, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société mentionnée au I du présent article ;

« 3° La désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du code du travail dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français lorsqu'un seul membre est à désigner, ou par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour de ces élections lorsque deux membres sont à désigner ;

« 4° Lorsqu'au moins deux membres sont à désigner, la désignation de l'un des membres selon l'une des modalités fixées aux 1° à 3° et de l'autre par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, par l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code ou, à défaut, par le comité de la société

européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code.

« L'élection ou la désignation des membres du conseil de surveillance représentant les salariés intervient dans les six mois suivant la modification des statuts prévue au premier alinéa du présent III.

« IV. – Si l'assemblée générale extraordinaire ne s'est pas réunie dans le délai prévu au premier alinéa du III, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au directoire de convoquer une assemblée générale extraordinaire et de soumettre à celle-ci les projets de résolutions tendant à modifier les statuts dans le sens prévu au même III.

« À défaut de modification des statuts à l'issue du délai prévu au premier alinéa dudit III, les membres du conseil de surveillance représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au 1° du III dans les six mois suivant l'expiration du même délai. Tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte à la société d'organiser l'élection.

« V. – *(Supprimé)*

« V. – ~~VI.~~ – Les sociétés répondant aux critères fixés au I du présent article et dont le conseil de surveillance comprend un ou plusieurs membres désignés en application de l'article L. 225-79 du présent code, de l'article 5 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ou de l'article 8-1 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations, ainsi que leurs filiales directes ou indirectes, ne sont pas soumises à l'obligation prévue aux I à III du présent article dès lors que le nombre de ces administrateurs est au moins égal au nombre prévu au II.

« Lorsque le nombre de ces membres est inférieur au nombre prévu au II, les I à IV sont applicables à l'expiration du mandat en cours des membres du conseil de surveillance représentant les salariés. » ;

3° 2° À l'article L. 225-80, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-79-2 ».

III. – Après l'article L. 226-5 du même code, il est inséré un article L. 226-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 226-5-1. – Dans les sociétés répondant aux critères fixés au I de l'article L. 225-79-2, les salariés sont représentés au sein du conseil de surveillance dans les conditions prévues aux articles L. 225-79-2 et L. 225-80.

« La modification des statuts nécessaire pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance représentant les salariés est adoptée selon les règles définies au présent chapitre. Si l'assemblée des commanditaires ou des commandités ne s'est pas réunie dans le délai prévu au premier alinéa du III de l'article L. 225-79-2, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au gérant ou à l'un des gérants de convoquer

une assemblée des commanditaires ou des commandités et de soumettre à celle-ci les projets de résolution tendant à modifier les statuts dans le sens prévu au même III. »

IV. – L'article L. 2323-65 du code du travail est ainsi modifié :

1° ~~1^o~~ ~~A~~ Après le mot : « anonymes », sont insérés les mots : « et les sociétés en commandite par actions » ;

2° ~~1^o~~ Les mots : « des administrateurs ou des membres élus » sont remplacés par les mots : « au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné » ;

3° ~~2^o~~ La référence : « et L. 225-79 » est remplacée par les références : « , L. 225-27-1, L. 225-79, L. 225-79-2 et L. 226-5-1 ».

V. – ~~IV bis A.~~ À la fin des articles L. 2364-5 et L. 2374-4 du même code, la référence : « L. 225-33 du code de commerce » est remplacée par la référence : « L. 2411-1 ».

VI. – ~~IV bis.~~ Le livre IV de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° Le 12° de l'article L. 2411-1 est complété par les mots : « , des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions » ;

2° À la fin de l'intitulé de la sous-section 2 de la section 10 du chapitre I^{er} du titre I^{er}, les mots : « du secteur public » sont supprimés ;

3° Au premier alinéa de l'article L. 2411-17, après le mot : « public », sont insérés les mots : « , des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions » ;

4° À la fin de l'intitulé de la sous-section 3 de la section 1 du chapitre I^{er} du titre II, les mots : « du secteur public » sont supprimés ;

5° Au premier alinéa de l'article L. 2421-5, après le mot : « public », sont insérés les mots : « , d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions » ;

6° À la fin de l'intitulé du chapitre V du titre III, les mots : « du secteur public » sont supprimés ;

7° Au premier alinéa de l'article L. 2435-1, après le mot : « surveillance », sont insérés les mots : « d'une entreprise du secteur public, d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions » ;

VII. – ~~IV ter.~~ À la première phrase du I de l'article 5 de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, la référence : « VI » est remplacée par la référence : « V ».

VIII. – ~~V.~~ Pour les sociétés répondant aux critères posés aux articles L. 225-27-1,

L. 225-79-2 ou L. 226-5-1 du code de commerce à la date de promulgation de la présente loi, l'entrée en fonction des administrateurs mentionnés à l'article L. 225-27-1 et des membres du conseil de surveillance mentionnés aux mêmes articles L. 225-79-2 et L. 226-5-1 doit intervenir au plus tard six mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur élection ou désignation, qui doit elle-même intervenir au plus tard en 2014.

IX. – ~~VI.~~ Avant le 30 juin 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur le bilan de la mise en œuvre de l'obligation de représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance et formulant des propositions en vue de son extension, s'agissant notamment du nombre de représentants des salariés, du champ des entreprises concernées, de l'application de cette obligation aux filiales et de la participation des représentants des salariés aux différents comités du conseil d'administration ou de surveillance.

CHAPITRE II

Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi

~~(ANI)~~ Article ~~6~~ 10

I. – La sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail est complétée par un article L. 5422-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 5422-2-1.* – Les droits à l'allocation d'assurance non épuisés, issus de périodes antérieures d'indemnisation, sont pris en compte, en tout ou partie, dans le calcul de la durée et du montant des droits lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation, dans les conditions définies dans les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20. »

II. – À la première phrase du premier alinéa de l'article 43 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, après le mot : « accompagnement », sont insérés les mots : « et d'incitation financière ».

~~(CMP)~~ Article 7 11

I. – L'article L. 5422-12 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les accords prévus à l'article L. 5422-20 peuvent majorer ou minorer les taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise. »

II. – Avant le 1^{er} juillet 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport dressant un bilan des effets sur la diminution des emplois précaires de la mise en œuvre de la modulation des taux de contribution à l'assurance chômage, afin de permettre, le cas échéant, une amélioration de son efficacité.

~~(CMP)~~ Article 8– 12

I. – Le chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« *Temps partiel*

« Art. L. 2241-13. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

« Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. »

II. – L'article L. 3123-8 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention collective ou un accord de branche étendu peuvent prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent. »

III. – ~~II bis.~~ L'article L. 3123-14 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat. »

IV. – ~~III.~~ Après l'article L. 3123-14 du même code, sont insérés des articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-5 ainsi rédigés :

« Art. L. 3123-14-1. – 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. 3122-2.

« Art. L. 3123-14-2. – Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

« L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les

délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1.

« *Art. L. 3123-14-3.* – Une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des 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 au même article.

« *Art. L. 3123-14-4.* – Dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

« *Art. L. 3123-14-5.* – Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études. »

V. – ~~IV.~~ L'article L. 3123-16 du même code est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, la référence : « L. 313-12 » est remplacée par la référence : « L. 314-6 » ;

2° Après le mot : « dispositions », la fin de l'article est ainsi rédigée : « en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. »

VI. – ~~V.~~ La sous-section 6 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du même code est ainsi modifiée :

1° L'article L. 3123-17 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée au premier alinéa du présent article donne lieu à une majoration de salaire de 10 %. » ;

2° L'article L. 3123-19 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %. »

VII. – ~~VI.~~ La sous-section 8 de la même section 1 est ainsi rétablie :

« *Sous-section 8*

« *Compléments d'heures par avenant*

« *Art. L. 3123-25.* – 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. Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17, 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 %.

« La convention ou l'accord :

« 1° ~~a)~~ 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° ~~b)~~ Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

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

~~VII. — (Supprimé)~~

VIII. – L'article L. 3123-14-1 et le dernier alinéa de l'article L. 3123-17 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3 du même code, la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

IX. – La négociation prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail est ouverte dans les trois mois à compter de la promulgation de la présente loi ou dans les trois mois à compter de la date à partir de laquelle, dans les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

X. – La section 3 du chapitre II du titre III du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Après le premier alinéa de l'article L. 5132-6, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée à ces personnes lorsque le parcours d'insertion le justifie. » ;

2° Après le deuxième alinéa de l'article L. 5132-7, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie. »

~~(CMP)~~ Article ~~8-bis~~ 13

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2015, un rapport sur l'évaluation des dispositions de la présente loi relatives au temps partiel afin, d'une part, d'évaluer l'impact réel sur l'évolution des contrats à temps partiel, notamment concernant le nombre et la durée des interruptions de travail et des contrats à durée déterminée, sur la réduction de la précarité et des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de mesurer le recours effectif à l'annualisation du temps de travail pour les contrats à temps partiel.

CHAPITRE III

Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques

Section 1

Développer la gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences

~~(CMP)~~ Article 9– 14

I. – L'article L. 2242-15 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après le mot : « ans », sont insérés les mots : « , notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, » ;

2° Le 1° est abrogé ;

3° Le 2° devient le 1° et est complété par les mots : « autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 » ;

4° Sont ajoutés cinq alinéas ainsi rédigés :

« 2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

« 3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ;

« 4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

« 5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les

compétences.

« Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord. »

II. – L'article L. 2242-16 du même code est complété par des 3° et 4° ainsi rédigés :

« 3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;

« 4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée. »

III. – Le premier alinéa de l'article L. 2323-33 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu, le cas échéant, de la négociation mentionnée à l'article L. 2242-15, notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise qu'il a arrêtées. »

IV. – À l'article L. 2323-35 du même code, après le mot : « délibérer, », sont insérés les mots : « des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-15 ».

~~(CMP)~~ Article ~~10~~ 15

I. – La section 3 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :

1° La sous-section unique devient la sous-section 1 ;

2° Est ajoutée une sous-section 2 ainsi rédigée :

« *Sous-section 2*

« *Mobilité interne*

« *Art. L. 2242-21.* – L'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises mentionnés à l'article L. 2242-15, les modalités de cette mobilité interne à l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la négociation prévue au même article.

« Dans les autres entreprises et groupes d'entreprises, la négociation prévue au

présent article porte également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

« *Art. L. 2242-22.* – L'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 comporte notamment :

« 1° Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 ;

« 2° Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;

« 3° Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

« Les stipulations de l'accord collectif conclu au titre de l'article L. 2242-21 et du présent article ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

« *Art. L. 2242-23.* – L'accord collectif issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 est porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

« Les stipulations de l'accord conclu au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues.

« Lorsque, après une phase de concertation permettant à l'employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés, l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord conclu au titre du présent article, il recueille l'accord du salarié selon la procédure prévue à l'article L. 1222-6.

« Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-21, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1. »

II. – Le Gouvernement remet au Parlement un rapport dressant un bilan des accords sur la mobilité conclus au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail avant le 31 décembre 2015.

Section 2

Encourager des voies négociées de maintien de l'emploi face aux difficultés conjoncturelles

~~(CMP)~~ Article ~~11~~ 16

I. – L'intitulé du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi rédigé : « Aide aux salariés placés en activité partielle ».

II. – Les divisions et intitulés des sections 1 à 4 du même chapitre II sont supprimés.

III. – L'article L. 5122-1 du même code est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) Les mots : « de chômage partiel et bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'État » sont remplacés par les mots : « d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, » ;

c) Le mot : « salaire » est remplacé par le mot : « rémunération » ;

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

« En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement. » ;

3° Les trois derniers alinéas sont remplacés par des II et III ainsi rédigés :

« II. – Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'État. L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Une convention conclue entre l'État et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation.

« Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.

« III. – L'autorité administrative peut définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en tenant compte des stipulations de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle, lorsqu'un tel accord existe. Un décret en Conseil d'État fixe les modalités selon lesquelles sont souscrits ces engagements. »

IV. – L'article L. 5122-2 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 5122-2.* – Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions et de la formation mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

« Dans ce cas, le pourcentage mentionné au II de l'article L. 5122-1 est majoré dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État. »

V. – L'article L. 5122-3 du même code est abrogé.

VI. – L'article L. 5122-4 du même code est ainsi modifié :

1° Après la seconde occurrence du mot : « applicable », la fin de l'article est ainsi rédigé : « à l'indemnité versée au salarié. » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Cette indemnité est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires. »

VII. – ~~VI bis.~~ – Au 3° de l'article L. 3232-2 du même code, les mots : « de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « d'activité partielle ».

VIII. – ~~VII.~~ – L'article L. 3232-5 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « d'allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « d'indemnité d'activité partielle » ;

2° Au second alinéa, les mots : « aux allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel, » sont remplacés par les mots : « à l'indemnité d'activité partielle ».

IX. – ~~VIII.~~ – La section 4 du chapitre II du titre III du livre II de la troisième partie du même code est abrogée.

~~IX.~~ – (*Supprimé*)

X. – L'article L. 5428-1 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « l'allocation de chômage partiel, » sont supprimés ;

2° Au deuxième alinéa, après les mots : « ainsi que », sont insérés les mots : « l'indemnité d'activité partielle, ».

XI. – À la fin du dernier alinéa de l'article L. 242-10 du code de la sécurité sociale, les mots : « du chômage partiel » sont remplacés par les mots : « de l'activité partielle ».

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

1° Au premier alinéa du *b* du 5 de l'article 158, après le mot : « allocations », sont insérés les mots : « et indemnités » ;

2° L'article 231 *bis* D est ainsi modifié :

a) La référence : « du 2° de l'article L. 5122-2, des articles » est remplacée par la référence : « des articles L. 5122-2, » ;

b) Après le mot : « allocations », il est inséré le mot : « , indemnités ».

XIII. – Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport présentant des propositions pour renforcer l'attractivité du régime de l'activité partielle.

~~(CMP)~~ Article ~~12-~~ 17

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

1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Maintien et sauvegarde de l'emploi » ;

2° Il est ajouté un chapitre V ainsi rédigé :

« Chapitre V

« Accords de maintien de l'emploi

« Art. L. 5125-1. – I. – En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L. 3221-3, dans le respect du premier alinéa de l'article L. 2253-3 et des articles L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 3122-35, L. 3131-1 à L. 3132-2, L. 3133-4, L. 3141-1 à L. 3141-3 et L. 3231-2.

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

« II. – L'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance majoré de 20 %, ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

« L'accord prévoit les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :

« 1° Les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

« 2° Les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

« L'accord prévoit les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, notamment auprès des organisations syndicales de salariés représentatives signataires et des institutions représentatives du personnel.

« III. – La durée de l'accord ne peut excéder deux ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique.

« L'accord prévoit les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de sa période d'application ou dans l'hypothèse d'une suspension de l'accord pendant son application, pour ce motif, dans les conditions fixées à l'article L. 5125-5.

« IV. – L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail. À défaut, l'article L. 1222-6 s'applique.

« *Art. L. 5125-2.* – Pour les salariés qui l'acceptent, les stipulations de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée d'application de celui-ci.

« Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.

« L'accord contient une clause pénale au sens de l'article 1226 du code civil. Celle-ci s'applique lorsque l'employeur n'a pas respecté ses engagements, notamment ceux de maintien de l'emploi mentionnés à l'article L. 5125-1 du présent code. Elle donne lieu au versement de dommages et intérêts aux salariés lésés, dont le montant et les modalités d'exécution sont fixés dans l'accord.

« L'accord prévoit les modalités d'information des salariés quant à son application et son suivi pendant toute sa durée.

« *Art. L. 5125-3.* – Les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise sont informés du contenu de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 lors de leur première réunion suivant sa conclusion.

« *Art. L. 5125-4.* – I. – Par dérogation à l'article L. 2232-12, la validité de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 est subordonnée à sa signature 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

dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

« II. – Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

« À défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'article L. 2232-26.

« L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

« III. – Le temps passé aux négociations de l'accord mentionné au premier alinéa du II du présent article n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6.

« Chaque représentant élu du personnel mandaté et chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25.

« IV. – Le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement prévue au chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV de la deuxième partie du présent code pour les salariés mandatés dans les conditions fixées à l'article L. 2232-24.

« *Art. L. 5125-5.* – L'accord peut être suspendu par décision du président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, à la demande de l'un de ses signataires, lorsque le juge estime que les engagements souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont pas appliqués de manière loyale et sérieuse ou que la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative.

« Lorsque le juge décide cette suspension, il en fixe le délai. À l'issue de ce délai, à la demande de l'une des parties et au vu des éléments transmis relatifs à l'application loyale et sérieuse de l'accord ou à l'évolution de la situation économique de l'entreprise, il autorise, selon la même procédure, la poursuite de l'accord ou le résilie.

« *Art. L. 5125-6.* – En cas de rupture du contrat de travail, consécutive notamment à la décision du juge de suspendre les effets de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1, le calcul des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles de préavis et de

licenciement ainsi que de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1, dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20, se fait sur la base de la rémunération du salarié au moment de la rupture ou, si elle est supérieure, sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord.

« *Art. L. 5125-7.* – L'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1 est cumulable avec les dispositions prévues au présent chapitre. »

II. – Chaque année, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant évaluation des accords de maintien de l'emploi.

Section 3

Renforcer l'encadrement des licenciements collectifs et instaurer une obligation de recherche de repreneur en cas de fermeture de site

~~(CMP)~~ Article ~~13~~– 18

I. – Le paragraphe 1 de la sous-section 1 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant » ;

2° Les deux derniers alinéas de l'article L. 1233-22 sont supprimés ;

3° Le 1° de l'article L. 1233-23 est abrogé et les 2°, 3° et 4° deviennent, respectivement, les 1°, 2° et 3° ;

4° Le dernier alinéa de l'article L. 1233-24 est supprimé ;

5° Sont ajoutés des articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ainsi rédigés :

« *Art. L. 1233-24-1.* – Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

« *Art. L. 1233-24-2.* – L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63.

« Il peut également porter sur :

« 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;

« 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ;

« 3° Le calendrier des licenciements ;

« 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;

« 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

« *Art. L. 1233-24-3.* – L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger :

« 1° À l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en application des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ;

« 2° ~~1° bis~~ Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ;

« 3° ~~2°~~ À l'obligation, pour l'employeur, de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L. 1233-65 ou le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71 ;

« 4° ~~3°~~ À la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ;

« 5° ~~4°~~ Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58. »

II. – Après le même paragraphe 1, il est inséré un paragraphe 1 *bis* ainsi rédigé :

« *Paragraphe 1 bis*

« *Document unilatéral de l'employeur*

« *Art. L. 1233-24-4.* – À défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. »

III. – L'article L. 1233-30 du même code est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) À la fin, est ajouté le mot : « sur : » ;

2° Le deuxième alinéa est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 ;

« 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

« Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article. » ;

3° Au troisième alinéa, après le mot : « tient », sont insérés les mots : « au moins » et les mots : « séparées par un délai qui ne peut être supérieur à : » sont remplacés par les mots : « espacées d'au moins quinze jours. » ;

4° Après le troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« II. – Le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à : » ;

5° Au début du 1°, les mots : « Quatorze jours » sont remplacés par les mots : « Deux mois » ;

6° Au début du 2°, les mots : « Vingt et un jours » sont remplacés par les mots : « Trois mois » ;

7° Au début du 3°, les mots : « Vingt-huit jours » sont remplacés par les mots : « Quatre mois » ;

8° À la fin de l'avant-dernier alinéa, les mots : « plus favorables aux salariés » sont remplacés par le mot : « différents » ;

9° Avant le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté. »

IV. – L'article L. 1233-33 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1233-33.* – L'employeur met à l'étude, dans le délai prévu à l'article L. 1233-30, les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration mentionné à l'article L. 2323-15 formulées par le comité d'entreprise. Il leur donne une réponse motivée. »

V. – L'article L. 1233-34 du même code est ainsi modifié :

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

« Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le rapport de l'expert est remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales. »

VI. – L'article L. 1233-35 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1233-35.* – L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée.

« L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30. »

VII. – L'article L. 1233-36 du même code est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) À la seconde phrase, les mots : « deux » et « respectivement » sont supprimés et les mots : « la première et la deuxième réunion » sont remplacés par le mot : « celles » ;

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Ces réunions ont lieu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30. » ;

2° Le second alinéa est ainsi modifié :

a) À la première phrase, après le mot : « conditions », sont insérés les mots : « et les délais » et le mot : « prévues » est remplacé par le mot : « prévus » ;

b) La seconde phrase est supprimée.

VIII. – ~~VII bis.~~ À l'article L. 1233-37, les mots : « les dispositions des articles L. 1233-40, L. 1233-50 et L. 1233-55 ne s'appliquent » sont remplacés par les mots : « l'article L. 1233-50 ne s'applique ».

IX. – ~~VIII.~~ L'article L. 1233-39 du même code est ainsi modifié :

1° Au début du premier alinéa, sont ajoutés les mots : « Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, » ;

2° Après le mot : « à », la fin du troisième alinéa est ainsi rédigée : « trente jours. » ;

3° Les 1° à 3° sont abrogés ;

4° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur notifie le licenciement selon les modalités prévues au premier alinéa du présent article, après la notification par l'autorité administrative de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou de la décision d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3, ou à l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4.

« Il ne peut procéder, à peine de nullité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de cette décision d'homologation ou de validation ou l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4. »

X. – ~~IX.~~ Les articles L. 1233-40 et L. 1233-41 du même code sont abrogés.

XI. – ~~X.~~ La sous-section 3 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est complétée par un paragraphe 4 ainsi rédigé :

« Paragraphe 4

« Mesures de reclassement interne

« Art. L. 1233-45-1. – Dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, l'employeur peut, après avis favorable du comité d'entreprise, proposer des mesures de reclassement interne avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30. »

XII. – ~~XI.~~ Le dernier alinéa de l'article L. 1233-46 du même code est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Au plus tard à cette date, elle indique, le cas échéant, l'intention de l'employeur d'ouvrir la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. Le seul fait d'ouvrir cette négociation avant cette date ne peut constituer une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise. »

XIII. – ~~XII.~~ L'article L. 1233-47 du même code est abrogé.

XIV. – ~~XIII.~~ L'article L. 1233-50 du même code est ainsi modifié :

1° À la première phrase, les mots : « le mentionne dans la notification du projet de licenciement faite à » sont remplacés par les mots : « en informe » ;

2° La deuxième phrase est supprimée ;

3° La dernière phrase est ainsi modifiée :

a) Après le mot : « également », sont insérés les mots : « son rapport et » ;

b) À la fin, les mots : « à l'issue de la deuxième et de la troisième réunion » sont supprimés.

XV. – ~~XIV.~~— Le paragraphe 2 de la sous-section 4 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est ainsi modifié :

1° L'intitulé est complété par les mots : « concernant les entreprises non soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi » ;

2° L'article L. 1233-52 est abrogé ;

3° Le premier alinéa de l'article L. 1233-53 est ainsi rédigé :

« Dans les entreprises de moins de cinquante salariés et les entreprises de cinquante salariés et plus lorsque le projet de licenciement concerne moins de dix salariés dans une même période de trente jours, l'autorité administrative vérifie, dans le délai de vingt et un jours à compter de la date de la notification du projet de licenciement, que : » ;

4° Les articles L. 1233-54 et L. 1233-55 sont abrogés ;

5° Après le premier alinéa de l'article L. 1233-56, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'autorité administrative peut formuler des observations sur les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. »

XVI. – ~~XV.~~— Après l'article L. 1233-56 du même paragraphe 2, il est inséré un paragraphe 3 intitulé : « Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ».

XVII. – ~~XVI.~~— Le deuxième alinéa de l'article L. 1233-57 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« L'employeur adresse une réponse motivée à l'autorité administrative. »

XVIII. – ~~XVII.~~— Après le même article L. 1233-57, sont insérés des articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-8 ainsi rédigés :

« *Art. L. 1233-57-1.* – L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 sont transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.

« *Art. L. 1233-57-2.* – L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de :

« 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ;

« 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de

travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 ;

« 3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63.

« *Art. L. 1233-57-3.* – En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants :

« 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;

« 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;

« 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1.

« Elle prend en compte le rapport le plus récent établi par le comité d'entreprise au titre de l'article L. 2323-26-2, concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi.

« Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71.

« *Art. L. 1233-57-4.* – L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4.

« Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

« Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives

signataires.

« La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés au troisième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

« *Art. L. 1233-57-5.* – Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours.

« *Art. L. 1233-57-6.* – L'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

« L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales.

« *Art. L. 1233-57-7.* – En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité d'entreprise.

« *Art. L. 1233-57-8.* – L'autorité administrative compétente pour prendre la décision d'homologation ou de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-1 est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif est établi. Si le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente. »

XIX. – ~~XVII bis~~ (*nouveau*). – Après le mot : « cadre », la fin de l'intitulé de la section 5 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est ainsi rédigée : « d'une sauvegarde, d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire ».

XX. – ~~XVIII~~. – L'article L. 1233-58 du même code est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) Après le mot : « économiques, », la fin est ainsi rédigée : « met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4. » ;

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

« L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 2323-15 ainsi qu'aux articles : » ;

3° Au 3°, les références : « premier, deuxième et huitième alinéas » sont remplacées par les références : « I à l'exception du dernier alinéa, et deux derniers alinéas du II » ;

4° Sont ajoutés un 6° et des II et III ainsi rédigés :

« 6° L. 1233-57-5 et L. 1233-57-6, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés.

« II. – Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 est validé et le document mentionné à l'article L. 1233-24-4, élaboré par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, est homologué dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-3, aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1233-57-4 et à l'article L. 1233-57-7.

« Les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à huit jours en cas de redressement judiciaire et à quatre jours en cas de liquidation judiciaire.

« L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur ne peut procéder, sous peine d'irrégularité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de la décision favorable de validation ou d'homologation, ou l'expiration des délais mentionnés au deuxième alinéa du présent II.

« En cas de décision défavorable de validation ou d'homologation, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur consulte le comité d'entreprise dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité d'entreprise ou un avenant à l'accord collectif sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours.

« En cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. L'article L. 1235-16 ne s'applique pas.

« III. – En cas de licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés prévu par le plan de sauvegarde arrêté conformément à l'article L. 626-10 du code de commerce, les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 du présent code sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à huit jours.

« Lorsque l'autorité administrative rend une décision de refus de validation ou

d'homologation, l'employeur consulte le comité d'entreprise dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité d'entreprise, ou un avenant à l'accord collectif, sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours. »

XXI. – ~~XX.~~ L'article L. 3253-8 du même code est ainsi modifié :

1° Aux *c* et *d* du 2°, après le mot : « jours », sont insérés les mots : « , ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, » ;

2° Après le 3°, il est inséré un 4° ainsi rédigé :

« 4° Les mesures d'accompagnement résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi déterminé par un accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur, conformément aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4, dès lors qu'il a été validé ou homologué dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ; »

3° Le 4° devient le 5° et, aux *b* et *d*, après le mot : « jours », sont insérés les mots : « , ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, » ;

4° Au dernier alinéa, la référence : « 4° » est remplacée par la référence : « 5° ».

XXII. – ~~XX.~~ L'article L. 3253-13 du même code est ainsi modifié :

1° Après le mot : « groupe », sont insérés les mots : « , d'un accord collectif validé » ;

2° Après les mots : « l'employeur », sont insérés les mots : « homologuée conformément à l'article L. 1233-57-3 » ;

3° Sont ajoutés les mots : « , ou l'accord conclu ou la décision notifiée postérieurement à l'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ».

XXIII. – ~~XXI.~~ Le code de commerce est ainsi modifié :

1° Le second alinéa de l'article L. 631-17 est ainsi modifié :

a) Après le mot : « juge-commissaire, », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « l'administrateur met en œuvre le plan de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 du code du travail. » ;

b) La seconde phrase est complétée par les mots : « , ainsi que la décision de l'autorité administrative prévue à l'article L. 1233-57-4 du code du travail » ;

2° Le II de l'article L. 631-19 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Le plan est arrêté par le tribunal après que la procédure prévue à l'article L. 1233-58 du code du travail a été mise en œuvre par l'administrateur, à l'exception du 6° du I et des trois premiers alinéas du II de cet article. » ;

b) Après la première phrase du deuxième alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Dans ce délai, l'autorité administrative valide ou homologue le projet de licenciement dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du même code. » ;

3° Au dernier alinéa de l'article L. 641-4, les références : « des articles L. 321-8 et L. 321-9 » sont remplacées par la référence : « de l'article L. 1233-58 » ;

4° L'avant-dernier alinéa de l'article L. 642-5 est ainsi modifié :

a) Après les mots : « après que », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « la procédure prévue à l'article L. 1233-58 du code du travail a été mise en œuvre, à l'exception du 6° du I et des trois premiers alinéas du II de cet article. » ;

b) Après la deuxième phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Dans ce délai, l'autorité administrative valide ou homologue le projet de licenciement dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du même code. »

XXIV. – ~~XXII.~~ – L'article L. 1233-63 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est complété par les mots : « dont les avis sont transmis à l'autorité administrative » ;

2° Le dernier alinéa est complété par les mots : « et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi ».

XXV. – ~~XXIII.~~ – La sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre III du livre II de la première partie du même code est ainsi modifiée :

1° L'intitulé est complété par les mots : « et voies de recours » ;

2° Le premier alinéa de l'article L. 1235-7 est supprimé ;

3° Il est ajouté un article L. 1235-7-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1235-7-1.* – L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4.

« Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

« Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4.

« Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.

« Le livre V du code de justice administrative est applicable. »

XXVI. – ~~XXIV.~~— L'article L. 1235-10 du même code est ainsi modifié :

1° Les deux premiers alinéas sont ainsi rédigés :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.

« En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-61, la procédure de licenciement est nulle. » ;

2° Le début du dernier alinéa est ainsi rédigé : « Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux... *(le reste sans changement)*. »

XXVII. – ~~XXV.~~— Au premier alinéa de l'article L. 1235-11 du même code, la référence : « du premier alinéa » est remplacée par la référence : « des deux premiers alinéas ».

XXVIII. – ~~XXVI.~~— L'article L. 1235-16 du même code est ainsi rétabli :

« *Art. L. 1235-16.* – L'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 pour un motif autre que celui mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

« À défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. »

XXIX. – ~~XXVII.~~ – Le deuxième alinéa de l'article L. 2323-15 du même code est complété par les mots : « dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ».

XXX. – ~~XXVIII.~~ – L'article L. 2325-35 du même code est ainsi modifié :

1° Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;

2° Il est ajouté un II ainsi rédigé :

« II. – Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 5° du I. »

XXXI. – ~~XXIX.~~ – Après l'article L. 4614-12 du même code, il est inséré un article L. 4614-12-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 4614-12-1.* – L'expert, désigné lors de sa première réunion par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou par l'instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1 dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15, présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30.

« L'avis du comité et, le cas échéant, de l'instance de coordination est rendu avant la fin du délai prévu au même article L. 1233-30. À l'expiration de ce délai, ils sont réputés avoir été consultés. »

« ~~*Art. L. 4614-12-2.*~~ – (*Supprimé*) »

XXXII. – ~~XXIX bis.~~ – Le deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du même code est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Toutefois, lorsque l'expert a été désigné sur le fondement de l'article L. 4614-12-1, toute contestation relative à l'expertise avant transmission de la demande de validation ou d'homologation prévue à l'article L. 1233-57-4 est adressée à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L. 1235-7-1. »

XXXIII. – ~~XXX.~~ – Les dispositions du code du travail et du code de commerce dans leur rédaction issue du présent article sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013.

Pour l'application du premier alinéa du présent ~~XXX~~ XXXIII, une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30 du code du travail.

~~(CMP)~~ Article ~~14~~ 19

I. – 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° Au début de l'intitulé, sont ajoutés les mots : « Reprise de site et » ;

2° Il est ajouté un article L. 1233-90-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1233-90-1.* – Lorsqu'elle envisage un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement, l'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-71 recherche un repreneur et en informe le comité d'entreprise dès l'ouverture de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 1233-30.

« Le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance de l'expert-comptable désigné, le cas échéant, en application de l'article L. 1233-34 pour analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.

« Le comité d'entreprise est informé des offres de reprise formalisées. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le comité d'entreprise peut émettre un avis et formuler des propositions.

« Cet avis est rendu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30.

« Les actions engagées par l'employeur au titre de l'obligation de recherche d'un repreneur sont prises en compte dans la convention de revitalisation conclue entre l'entreprise et l'autorité administrative en application des articles L. 1233-84 et suivants. »

II. – Au second alinéa de l'article L. 2325-37 du même code, après la référence : « L. 2323-20 », sont insérés les mots : « ou d'une opération de recherche de repreneurs prévue à l'article L. 1233-90-1 ».

III. – Les dispositions du code du travail dans leur rédaction issue du présent article sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013.

Pour l'application du premier alinéa du présent III, une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30 du code du travail.

IV. – Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement présente au Parlement un rapport établissant un bilan des actions entreprises dans le cadre des actions de revitalisation prévues aux articles L. 1233-84 et suivants du code du travail, en précisant les améliorations qui peuvent concerner le dispositif.

~~(ANI)~~ Article ~~15~~ 20

I. – L'article L. 1233-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article. »

II. – Au deuxième alinéa de l'article L. 1233-71 du même code, le nombre : « neuf » est remplacé par le nombre : « douze ».

III. – L'article L. 1233-72-1 du même code est ainsi modifié :

1° À la fin de la dernière phrase, les mots : « , sans excéder son terme initial » sont supprimés ;

2° Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« L'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées. »

CHAPITRE IV

Dispositions diverses

~~(AN1)~~ Article ~~16~~ 21

I. – L'article L. 1235-1 du même code est ainsi modifié :

1° Au début, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

« Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre. » ;

2° Le début du premier alinéa est ainsi rédigé : « À défaut d'accord, le juge... (*le reste sans changement*). » ;

3° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie. »

II. – Au 1° du 1 de l'article 80 *duodecies* du code général des impôts, après le mot : « articles », est insérée la référence : « L. 1235-1, ».

III. - Le livre IV de la première partie du code du travail est complété par un titre VII ainsi rédigé :

« *TITRE VII*

« PRESCRIPTION DES ACTIONS EN JUSTICE

« Chapitre unique

« *Art. L. 1471-1.* – Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

« Le premier alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7 et L. 1237-14, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5. »

IV. – Après le mot : « par », la fin de l'article L. 3245-1 du même code est ainsi rédigée : « trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. »

V. – Les dispositions du code du travail prévues aux III et IV du présent article s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la présente loi, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation.

~~(CMP)~~ Article ~~16~~ *bis* 22

Dans les six mois qui suivent la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur les conditions d'accès à la justice prud'homale.

~~(CMP)~~ Article ~~17~~ 23

I. – L'article L. 2314-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2312-2, le premier tour se tient dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de l'affichage. »

II. – L'article L. 2322-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues au présent code, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État. »

III. – L'article L. 2324-3 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2322-2, le premier tour doit se tenir dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de l'affichage. »

~~(ANI)~~ Article ~~18~~ 24

Par dérogation à l'article L. 3123-31 du code du travail et à titre expérimental, dans les entreprises employant moins de cinquante salariés dans trois secteurs déterminés par arrêté du ministre chargé du travail, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus jusqu'au 31 décembre 2014 en l'absence de convention ou d'accord collectif, après information des délégués du personnel, pour pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat indique que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel effectué et est lissée sur l'année. Les articles L. 3123-33, L. 3123-34 et L. 3123-36 du même code lui sont applicables.

Le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation avant le 31 décembre 2014.

~~(ANI)~~ Article ~~19~~ 25

I. – Le Gouvernement est habilité, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, à modifier par ordonnance le code du travail applicable à Mayotte, le code de commerce et le régime de protection sociale complémentaire en vigueur localement, afin d'y rendre applicables et d'y adapter les dispositions de la présente loi.

II. – Le projet de loi de ratification de l'ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de sa publication.

~~(CMP)~~ Article ~~19~~ *bis* 26

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 31 décembre 2013, un rapport sur

l'articulation entre le code du travail et les statuts des personnels des chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et chambres d'agriculture). Il évalue notamment les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 à ces personnels.

~~(AN1)~~ Article ~~20~~ 27

Dans les six mois qui suivent la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant les coûts et les conséquences, pour les bénéficiaires, d'une mesure permettant aux personnes éligibles à l'allocation mentionnée à l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale d'accéder, sans conditions de ressources, à la couverture mutuelle universelle complémentaire.

Délibéré en séance publique, à Paris, le 14 mai 2013.

Le Président,

Signé : Jean-Pierre BEL