

PROJET DE LOI

relatif au dialogue social et à l'emploi

NOR : ETSX1508596L/Bleue-1

EXPOSÉ DES MOTIFS

Orientations générales

Depuis trois ans, le gouvernement a fait de l'emploi son objectif, et du dialogue social sa méthode. Plusieurs accords nationaux interprofessionnels, transposés dans la loi, ont jalonné ce début de mandat : contrat de génération, sécurisation de l'emploi, réforme de la formation professionnelle, assurance chômage, qualité de vie au travail. Ils façonnent un nouveau modèle de développement, alliant sécurisation des parcours professionnels et adaptation des entreprises à leur environnement.

Ces réformes marquent la confiance du gouvernement dans la vitalité de la négociation interprofessionnelle. Elles ont aussi renforcé la négociation de branche (pacte de responsabilité, temps partiel, etc.) et permettront d'en améliorer le cadre (restructuration des branches, réforme de la représentativité patronale, etc.).

Mais le dialogue social, c'est aussi le dialogue qui se noue au quotidien, au plus près du terrain. Les 900 accords de branche et 36 000 accords d'entreprise conclus en 2014 montrent la vitalité du dialogue social qui ne s'est pas essoufflé malgré la conjoncture économique difficile des derniers mois. Les accords conclus abordent les sujets centraux touchant aux relations du travail et aux garanties sociales comme récemment l'emploi des jeunes et des seniors, la protection sociale complémentaire ou encore le travail à temps partiel. Le dialogue social est ainsi au cœur de notre contrat social, comme le rappellent les termes du Préambule de la Constitution de 1946, « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses représentants, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* »

Pour autant, la qualité du dialogue social peut être largement améliorée. Dans les entreprises, il est souvent marqué d'un formalisme qui ne favorise ni la recherche constructive de solutions, ni la délibération sur les enjeux stratégiques auxquels l'entreprise est confrontée.

Si les dispositions applicables en la matière, construites à différents moments clés de notre histoire sociale - 1945, 1968, 1982 - ont permis d'assurer une vraie richesse du dialogue social dans l'entreprise, elles n'évitent pas deux écueils majeurs.

D'une part, elles sont le reflet d'une sédimentation dans le temps d'un nombre conséquent de règles et d'obligations qui, nonobstant leur légitimité propre prises isolément, construisent un cadre global complexe, en particulier pour les petites et moyennes entreprises, qui conduit à un dialogue social trop souvent formel n'associant pas suffisamment les représentants des salariés aux décisions stratégiques de l'entreprise.

D'autre part, elles n'assurent pas de manière suffisante la représentation effective de tous les salariés. Les salariés des grandes entreprises bénéficient ainsi d'un cadre collectif d'exercice de leurs droits nettement plus développé, bien qu'insuffisant par rapport à d'autres pays. Mais de nombreuses entreprises et leurs salariés restent largement exclus du dialogue social soit, pour les plus petites d'entre elles, parce que la loi ne prévoit aucune représentation du personnel, soit dans un grand nombre de petites et moyennes entreprises notamment, parce que l'implantation syndicale et la présence concrète d'institutions représentatives du personnel sont trop faibles.

Enfin, en dépit de son rôle essentiel pour faire vivre la démocratie sociale, l'engagement syndical est encore trop souvent perçu négativement par les employeurs et n'est pas suffisamment valorisé.

C'est pourquoi le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a invité en juillet dernier les partenaires sociaux à ouvrir une négociation sur la qualité et l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et l'amélioration de la représentation des salariés quelle que soit la taille de leur entreprise. Il proposait aux partenaires sociaux d'approfondir les réformes initiées dans la loi de sécurisation de l'emploi.

La négociation, qui s'est ouverte à l'automne 2014, n'a pas abouti. Mais les discussions avec les partenaires sociaux ont plus que jamais démontré la nécessité d'une réforme. C'est pourquoi le gouvernement, tout en regrettant que les négociations n'aient pas débouché sur un accord, a décidé de présenter un projet de loi, sur la base de son document d'orientation, en tenant compte de la négociation interprofessionnelle.

La conviction du gouvernement est que les règles du dialogue social dans l'entreprise peuvent être améliorées dans un sens doublement bénéfique pour les employeurs et pour les salariés. Elles peuvent être simplifiées pour être rendues plus efficaces, afin de gagner en densité et en richesse du dialogue social ce qu'elles perdraient en formalisme. Un dialogue social de qualité est un facteur d'efficacité de l'entreprise. Les salariés doivent être encouragés à y participer et à s'engager dans les instances représentatives du personnel ; à cette fin, ils ne doivent pas être pénalisés dans leur carrière professionnelle par leur engagement. Ces orientations constituent la ligne directrice du premier grand volet de ce projet de loi consacré à la modernisation et au renforcement du dialogue social au sein de l'entreprise.

Le deuxième volet traduit les engagements pris par le Premier ministre concernant le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle. Il définit les grands principes de leur indemnisation, ainsi que le cadre de la négociation qui permettra d'en définir le contenu. Sera inscrite dans le code du travail l'existence pérenne de règles spécifiques d'indemnisation du chômage des artistes et techniciens intermittents du spectacle.

Le troisième volet met en place la prime d'activité, qui fusionne le revenu de solidarité active dans son volet « activité » (dit « RSA activité ») et la prime pour l'emploi, et permettra d'encourager l'emploi, de soutenir le pouvoir d'achat des travailleurs modestes et de lutter contre la précarité, en particulier des jeunes actifs. La prime d'activité fait suite à la mission confiée par le Premier ministre au député de Saône-et-Loire Christophe Sirugue afin de réfléchir à l'évolution des dispositifs de soutien financier aux travailleurs modestes. A l'issue de ce travail et d'une phase de concertation, le Gouvernement propose la mise en place, à compter du 1^{er} janvier 2016, d'une prime d'activité en remplacement de la prime pour l'emploi (PPE) et du volet « activité » du RSA. Cette réforme a deux ambitions :

- encourager l'activité en soutenant le pouvoir d'achat des travailleurs modestes, de façon simple et lisible, avec une prime mensuelle, dont le montant est étroitement lié aux revenus d'activité des bénéficiaires. Elle se déclenche dès le premier euro de revenu d'activité ;

- ouvrir ce droit nouveau aux jeunes actifs, qui s'insèrent souvent dans l'emploi dans le cadre de contrats précaires et/ou à temps partiel, avec des rémunérations modestes. Les jeunes travailleurs bénéficieront de l'intégralité de la prime d'activité, exception faite des jeunes en formation initiale.

Cette prime mensuelle sera réservée, sous conditions de ressources du foyer, aux personnes en activité professionnelle (à temps plein ou partiel), qu'elles soient salariées ou qu'elles exercent une activité indépendante, et ce dès le premier euro de revenu d'activité. Les jeunes actifs majeurs y seront éligibles selon le droit commun. Elle comportera une part individuelle, calculée en fonction du seul niveau de revenu d'activité des bénéficiaires, et une part prenant en compte la composition et les ressources de la famille.

La prime d'activité sera servie chaque mois par les caisses d'allocations familiales et de la Mutualité sociale agricole avec des règles simplifiées.

* *
*

TITRE I^{ER} – MODERNISER ET RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Le **titre I^{er}** vise à renforcer et à moderniser le dialogue social au sein de l'entreprise.

Le renforcement de la qualité et de l'efficacité du dialogue social constitue une priorité, que le Gouvernement a souhaité aborder en laissant l'initiative à ceux qui sont au centre de ces enjeux, les partenaires sociaux. Dans un document d'orientation adressé en juillet 2014, il leur a demandé d'engager une négociation permettant d'apporter les réponses à trois questions :

Comment améliorer la représentation des salariés, sous des formes adaptées à la diversité des entreprises ?

Comment faire évoluer le cadre du dialogue social dans l'entreprise, en particulier s'agissant des institutions représentatives du personnel et des obligations de consultation et de négociation, en privilégiant une approche plus stratégique, moins formelle et donc simplifiée ?

Comment valoriser et favoriser les parcours des représentants des salariés ?

La négociation, engagée à l'automne 2014, n'a pas permis d'aboutir à un accord. Le Gouvernement en a pris acte et considéré qu'il relevait de sa responsabilité de présenter un projet de loi sur ce sujet.

Le projet de loi comprend cinq sections qui introduisent une réforme ambitieuse du dialogue social.

* *
*

Le **chapitre I^{er}** vise à instituer une représentation à l'ensemble des salariés des petites entreprises.

Aujourd'hui, 4,6 millions de salariés travaillent dans des entreprises de moins de onze salariés et du particulier employeur. Mais ils ne bénéficient d'instances de représentation que dans les branches qui en ont pris l'initiative. En effet, outre les expériences ponctuelles, plus ou moins abouties, de dialogue social territorial, certains secteurs d'activité ont mis en place des dispositifs plus structurels permettant d'assurer la représentation des salariés et des employeurs. C'est ainsi que dans les branches de l'artisanat, de la production agricole ou, plus récemment, des professions libérales, les partenaires sociaux ont négocié la mise en place des commissions territoriales de dialogue social, auxquelles ils ont donné un rôle de concertation sur des sujets touchant au quotidien des entreprises comme l'emploi, la formation professionnelle ou la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences (GPEC). Ces instances exercent également des missions de conseil et d'accompagnement au quotidien des salariés et des employeurs. Ces derniers y ont intérêt car les chefs des très petites entreprises ont souvent moins accès à l'information pour appréhender l'environnement réglementaire.

Toutefois, ces expériences restent circonscrites et tiennent à la seule volonté de ceux qui les ont initiées. Cette situation est insatisfaisante pour ces salariés et l'objectif de cette section est d'offrir à tous les salariés des très petites entreprises (TPE) un droit à être représentés par des salariés qui partagent leurs préoccupations et leurs difficultés.

L'option retenue dans ce projet de loi se nourrit de la réflexion conduite depuis quelques années entre partenaires sociaux, notamment dans le prolongement de la réforme de la représentativité syndicale, et reflète la recherche d'une solution équilibrée, ajustée aux spécificités des TPE et veillant également à ne pas remettre en cause les acquis des expériences existantes.

La section se compose d'un article unique, qui crée des commissions régionales paritaires composées de salariés et d'employeurs issus des TPE. Ces commissions auront vocation à représenter tous les salariés et les employeurs en dehors de ceux qui sont ou seront couverts par des commissions créées par accords de branches.

Pour tenir compte de ce champ très large, les membres de ces commissions seront désignés respectivement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Les sièges sont attribués en fonction de leur audience dans le champ considéré. Pour les organisations syndicales de salariés, cette dernière est calculée sur le fondement de l'élection *ad hoc* dans les TPE qui a lieu tous les quatre ans depuis décembre 2012. Pour favoriser la participation et l'appropriation de ce scrutin par les salariés, les organisations syndicales auront la possibilité de faire figurer sur leur propagande électorale l'identité des personnes qu'ils envisagent de désigner dans les commissions. C'est donc un progrès social et démocratique qui rendra davantage attractif ce scrutin majeur pour notre démocratie sociale.

Le projet de loi confie à ces commissions des attributions utiles au quotidien et concrètes. Elles deviendront des instances incontournables de concertation sur le territoire sur des sujets stratégiques comme la GPEC, l'emploi ou les conditions de travail. Elles exerceront par ailleurs des missions opérationnelles de conseil et d'information au bénéfice des salariés et des employeurs.

* *
*

Le **chapitre II** vise à accorder de nouveaux droits aux représentants des salariés et à améliorer la reconnaissance et la qualité de leurs parcours.

L'engagement syndical ou dans les mandats est confronté aujourd'hui à une « crise des vocations » qui l'affaiblit à tous les niveaux. En témoignent le phénomène de carence d'instances représentatives du personnel dans de nombreuses entreprises, la moyenne d'âge croissante des représentants du personnel, ainsi que la pratique répandue du cumul de mandats, faute trop souvent pour les représentants en place de trouver des successeurs.

L'engagement syndical ou dans un mandat de représentant du personnel est aujourd'hui trop souvent perçu par les salariés comme une source de discrimination ou, à tout le moins, un frein à la carrière. Des études concordantes confirment ce ressenti, ainsi que la persistance d'inégalités de rémunération et d'évolution professionnelle qui pénalisent certains représentants du personnel. Même lorsqu'il n'y a pas discrimination, l'exercice de fonctions syndicales est rarement valorisé au plan professionnel alors qu'il implique souvent la prise de responsabilité, l'exercice de compétences notamment relationnelles et le développement d'une expertise.

Par ailleurs, aucune règle n'est prévue par la loi pour encourager les délégués syndicaux à participer à des missions d'intérêt général exercées par leur organisation en dehors de leur entreprise, comme par exemple la négociation dans les branches et au niveau national et interprofessionnel.

Cette situation est injuste vis-à-vis des salariés qui prennent de leur temps pour s'engager au service de la collectivité. Elle est de plus inefficace dans un pays qui a besoin de mobilisation et d'énergies pour faire vivre le dialogue social à tous les niveaux où il s'exerce, et en y faisant participer le salariat dans sa diversité.

Enfin, l'égalité entre les femmes et les hommes a pris trop de retard dans les institutions représentatives du personnel. Ce constat est aujourd'hui largement partagé par les partenaires sociaux, de même que la volonté y remédier. Le projet introduit une novation importante, en prévoyant l'obligation d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles, qui permettra d'améliorer la représentation des femmes dans les institutions représentatives du personnel.

Les dispositions contenues dans la deuxième section traduisent l'ambition de protéger les représentants du personnel contre les discriminations sous toutes leurs formes et de valoriser leur expérience, y compris dans le cadre de leurs parcours professionnel. Les valeurs d'égalité, d'engagement et de solidarité sont au cœur des mesures envisagées.

L'**article 2** prévoit qu'à leur demande, les salariés qui s'engagent dans un mandat bénéficient d'un entretien individuel avec leur employeur pour examiner les modalités pratiques d'exercice de ce mandat au regard de leur activité professionnelle.

Il complète les dispositions introduites par la loi du 5 mars 2014 sur les entretiens professionnels pour les adapter à la situation spécifique des représentants du personnel. Les représentants du personnel exerçant des mandats importants auront droit, à l'issue de ceux-ci, à un entretien professionnel approfondi qui permettra de valoriser l'expérience et les compétences acquises.

L'**article 3** crée un dispositif national de valorisation des compétences s'adressant aux salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel. Il prévoit l'établissement par l'Etat, en concertation avec les partenaires sociaux, d'une liste de compétences liées à l'exercice du mandat et qui feront l'objet une certification reconnue et pourront être utilisées dans l'acquisition de certifications professionnelles choisies par le salarié.

L'**article 4** vise à lutter contre la pénalisation des représentants du personnel et syndicaux en matière de rémunération. Il instaure un mécanisme qui garantit au salarié de bénéficiaire, au cours de son mandat électif ou syndical, d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. Cette mesure concernera tous les représentants du personnel dont les heures de délégation dépassent 30 % de leur temps de travail.

L'**article 5** vise à améliorer la représentation équilibrée des femmes et hommes dans les institutions représentatives du personnel. Il introduit l'obligation pour les listes aux élections professionnelles de comporter une proportion de femmes et d'hommes qui reflète leur proportion respective dans les collèges électoraux. Le non-respect de cette obligation entraîne l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté au regard de la composition sexuée que devait respecter la liste électorale.

L'**article 6** améliore et assouplit les possibilités d'utilisation par les délégués syndicaux de leurs heures de délégation. Ils pourront utiliser une partie de leur crédit d'heures pour participer à des négociations ou des concertations à d'autres niveaux que celui de l'entreprise.

L'**article 7** vise à accorder aux salariés administrateurs introduits par la loi du 5 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi pour les très grandes entreprises françaises les garanties pour exercer leur mandat dans les meilleures conditions. Il prévoit un plancher de vingt heures par an pour les heures de formation qui leur sont accordées.

* *
*

Le **chapitre III** vise à rendre les institutions représentatives du personnel plus lisibles et plus efficaces, en s'adaptant davantage à la diversité des entreprises.

Un trop grand nombre de ces entreprises est aujourd'hui à l'écart du dialogue social faute d'avoir pu mettre en place des institutions représentatives du personnel. Il ressort des données de la DARES que un quart des entreprises de quarante à cinquante-neuf salariés déclarent qu'aucune institution représentative du personnel n'existe dans leur entreprise et une sur six pour les entreprises de soixante à quatre-vingt-dix-neuf salariés. La situation s'améliore sensiblement à partir de 300 salariés avec une présence quasi systématique d'un délégué syndical et des institutions représentatives du personnel.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le fonctionnement des instances représentatives du personnel est souvent ressenti comme trop lourd, peu lisible, surtout lorsque peu de salariés font le choix de s'y investir. La possibilité offerte aux entreprises de moins de deux cent salariés de créer une délégation unique du personnel (DUP), rassemblant délégué du personnel et comité d'entreprise a été choisie par 60 % des entreprises concernées. En se fondant sur cette expérience menée sans heurts depuis vingt ans, il est proposé d'élargir la DUP. Toutes les institutions demeurent, les compétences et missions également ; mais le fonctionnement sera plus simple, avec une délégation du personnel entièrement élue par les salariés. Les moyens actuels des élus seront globalement préservés.

Un autre défi concerne l'adaptation du cadre du dialogue social à la diversité des entreprises de taille plus importante. Les obligations en matière d'institutions représentatives du personnel sont aujourd'hui essentiellement fixées par la loi. Elles s'appliquent de manière uniforme aux entreprises sans possibilité significative d'adaptations.

Cette situation n'est pas adaptée à la diversité des entreprises qui forment le tissu économique de notre pays. Elle ne permet pas non plus de prendre en compte l'aspiration des partenaires sociaux à donner davantage de poids à la négociation, attestée par les nombreux accords d'entreprise signés chaque année. Aussi, il sera possible d'organiser différemment les instances représentatives du personnel dès lors que les syndicats majoritaires auront conclu un accord en ce sens.

La loi vise également à clarifier les rôles respectifs des institutions représentatives du personnel, notamment l'articulation entre les différents niveaux (comité central d'entreprise et comités d'établissement, instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail locaux). Certaines voies d'amélioration sont possibles et souhaitables, dans le respect de l'effet utile des consultations.

La loi s'attache enfin à simplifier le fonctionnement concret des institutions représentatives du personnel.

L'**article 8** élargit la possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel à toutes les entreprises de moins de 300 salariés. Il intègre par ailleurs le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans le champ de cette instance. En conséquence, il adapte et améliore ses règles de fonctionnement pour faciliter l'exercice, dans ce nouveau cadre commun, des attributions respectives des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT.

L'**article 9** prévoit la possibilité, dans les entreprises de plus de 300 salariés, de regrouper par voie d'accord tout ou partie des institutions représentatives du personnel dans le cadre d'une nouvelle instance *sui generis* qui se substituera à elles. Ce renvoi est doublement encadré : d'une part, il devra être opéré par un accord majoritaire ; d'autre part, si les partenaires sociaux auront une grande latitude sur le périmètre de ces regroupements, qui pourront varier y compris d'un établissement à l'autre au sein d'une même entreprise, ils ne pourront pas faire varier les attributions de la nouvelle instance qui devra exercer l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement. Au sein du code du travail, les attributions et les règles de mise en place de cette instance seront définies aux articles L. 2391-1 et suivants, et ses modalités de fonctionnement précisées aux articles L. 2393-1 et suivants.

L'**article 10** clarifie les rôles et compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissements. Il précise l'articulation de leurs consultations sur les projets décidés au niveau de l'entreprise et qui ont des impacts sur plusieurs établissements. Il fait de même entre l'instance temporaire de coordination des CHSCT, lorsqu'elle existe et est réunie, et les CHSCT.

L'**article 11** consacre le droit pour tous les salariés des entreprises de plus de cinquante salariés d'être couverts par un CHSCT. Il précise les règles de fonctionnement de cette instance et harmonise la durée du mandat de ses membres avec celle des membres du comité d'entreprise.

L'**article 12** contient des dispositions très concrètes pour simplifier le fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Il prévoit la possibilité de tenir des réunions communes à plusieurs instances. Il sécurise le recours à la visioconférence et clarifie les conditions d'enregistrement et de sténographie des séances ainsi que les règles de transmission des procès-verbaux.

* *
*

Le **chapitre IV** vise à simplifier et à rationaliser l'ensemble des obligations d'information et de consultation et des obligations de négociation dans les entreprises.

Ces obligations, qui se sont progressivement accumulées au gré du renforcement du rôle du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de la place croissante accordée à la négociation au niveau de l'entreprise, sont aujourd'hui complexes et, partant, mal appliquées.

Leur empilement contribue à une saturation de l'agenda social des entreprises qui finit par nuire à la qualité et à la créativité du dialogue. Certains thèmes sont par ailleurs redondants et sont abordés sans réflexion préalable sur leur articulation. Ces obligations manquent de sens pour les représentants du personnel et ne les placent pas dans les conditions leur permettant de peser réellement et utilement dans les choix et la stratégie de l'entreprise. Ce constat est largement partagé par les partenaires sociaux qui ont à plusieurs reprises exprimé leur souhait de réformes.

S'agissant des informations et des consultations, un premier cap important a été franchi avec la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui a créé une consultation annuelle sur les orientations stratégiques ainsi qu'une base de données économiques et sociales, accessible à l'ensemble des représentants du personnel, qui est le support de cette consultation tout en servant de réceptacle à l'ensemble des informations récurrentes du comité d'entreprise. Si les premiers éléments de bilan sont encore parcellaires compte tenu de l'entrée en vigueur progressive des différentes obligations, ils incitent à aller plus loin dans le sens d'une meilleure association des partenaires sociaux à la stratégie de l'entreprise.

S'agissant des négociations obligatoires, les partenaires sociaux ont exprimé dans le cadre de la feuille de route de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 leur souhait de les rationaliser. Plusieurs étapes concrètes ont déjà été franchies en ce sens, notamment dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 sur la démocratie sociale qui a créé, reprenant le contenu de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 du même nom, une nouvelle négociation sur la qualité de vie au travail regroupant plusieurs thématiques comme la conciliation des temps ou encore la prévention de la pénibilité.

Par ailleurs, le texte vise à clarifier la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. Le projet de loi définit ainsi une solution équilibrée entre, d'une part, l'objectif de développer les opportunités de négociation, notamment dans les PME et, d'autre part, la préservation et le renforcement de la primauté des organisations syndicales pour négocier les accords collectifs.

Enfin, le code du travail contient de nombreux seuils donnant lieu à des obligations en matière de relations collectives. Ces seuils ne sont pas harmonisés, y compris dans leur définition. Cette situation est source de complexité et de confusion pour les employeurs comme les représentants du personnel.

L'**article 13** regroupe les dix-sept obligations actuelles d'information et de consultation récurrentes du comité d'entreprises en trois grandes consultations, portant respectivement sur les orientations stratégiques et leurs conséquences, la situation économique de l'entreprise et sa politique sociale. La consultation sur les orientations stratégiques pourra également, lorsque cela est prévu par accord, être menée au niveau du comité de groupe, les comités d'entreprises demeurant consultés dans ce cas sur les conséquences de ces orientations stratégiques. L'article donne plus de marges de manœuvre à l'accord pour organiser ces consultations. Enfin, il supprime l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur les accords collectifs.

L'**article 14** rationalise les obligations de négocier au niveau de l'entreprise en les regroupant dans trois négociations portant respectivement sur (i) la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée, (ii) la qualité de vie au travail et (iii) la gestion des emplois et des parcours professionnels. Par accord majoritaire, les partenaires sociaux pourront décider de regrouper certains thèmes ou de modifier leur périodicité. Un traitement particulier est fait à la négociation sur les salaires, qui pourra sans délai redevenir annuelle par la volonté d'une des parties signataires.

L'**article 15** clarifie le régime de la négociation en l'absence de délégué syndical dans les entreprises, pour favoriser la possibilité de passer par des accords plutôt que par la décision unilatérale de l'employeur. Il renforce la prééminence des organisations syndicales, en prévoyant que l'employeur, avant de pouvoir négocier avec un élu du personnel comme le prévoit aujourd'hui le code du travail, devra négocier en priorité avec un représentant élu du personnel mandaté par une organisation syndicale. Cet élu pourra négocier sur le même champ que celui prévu pour le délégué syndical. Le passage devant une commission paritaire de branche pour les accords passés avec un représentant élu du personnel est supprimé, ces commissions fonctionnant aujourd'hui très mal. La possibilité de recourir à un salarié mandaté reste pour sa part inchangée.

L'**article 16** harmonise certains seuils applicables aux PME en les relevant à 300 salariés. Il clarifie l'appréciation de ce seuil en matière d'information et de consultation. Il codifie enfin la jurisprudence sur l'appréciation du seuil permettant de supprimer un comité d'entreprise en cas de baisse importante et durable des effectifs.

* *
*

Le **chapitre V** approfondit les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relatives à la démocratie sociale.

Le premier volet concerne la réforme de la représentativité patronale. Certains aménagements sont nécessaires pour sécuriser la mesure de l'audience qui aura lieu pour la première fois en 2017. Ces aménagements permettront de prendre mieux en compte les mécanismes d'adhésions dans les branches ainsi que les spécificités du secteur de la production agricole.

Le second volet concerne le fonds de financement du dialogue social introduit par cette loi. Ce fonds vient d'être mis en place par les partenaires sociaux et gèrera de manière démocratique et transparente près de 85 millions d'euros au titre de l'année 2015, qui financeront les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeur au titre de missions d'intérêt général. Les concertations menées avec les partenaires sociaux pour mettre en œuvre ce dispositif ont mis en lumière la nécessité d'ajustements pour en permettre le fonctionnement optimal.

L'article 17 prévoit la prise en compte d'adhésions indirectes aux organisations d'employeurs dans les branches, comme cela est prévu aujourd'hui au niveau national, et adapte l'appréciation du critère de l'audience aux spécificités du secteur de la production agricole.

L'article 18 prévoit l'élargissement des missions du fonds paritaire au financement d'activités de recherche dans les domaines couverts par les politiques publiques.

L'article 19 prévoit que l'employeur ou le travailleur à l'origine d'un recours en matière d'aptitude informe l'autre partie. Il vise également à clarifier certaines obligations déclaratives de l'employeur dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

* *
*

TITRE II. - CONFORTER LE REGIME DE L'INTERMITTENCE

L'existence de règles particulières pour les intermittents vise à prendre en compte la discontinuité spécifique de l'emploi des artistes et des professionnels de la création. Cette singularité professionnelle s'incarne dans les annexes 8 et 10 à la convention d'assurance chômage, construction originale du droit conventionnel, négociée et reconduite à chaque convention par les partenaires sociaux interprofessionnels. Mais cette construction est fragile, et les crises successives qui ont jalonné l'histoire des renégociations de l'assurance chômage sont sources d'inquiétude et d'insécurité pour les professionnels des métiers concernés, et donnent à tout débat sur le sujet une dimension émotionnelle et symbolique aiguë, au détriment de la sérénité nécessaire à la qualité de la décision.

Pour mettre fin à ces crises récurrentes et rechercher une solution pérenne, le Premier ministre a mis en place, en juin 2014, une mission de concertation qu'il a confiée à Mme Hortense Archambault et MM. Jean-Patrick Gille et Jean-Denis Combrexelle. Sur la base de leur rapport, il a annoncé le 7 janvier 2015 l'inscription dans la loi de l'existence des règles spécifiques d'indemnisation des intermittents du spectacle ainsi que l'instauration d'un mécanisme permettant aux partenaires sociaux représentatifs du secteur du spectacle de négocier ces règles spécifiques, dans un cadre défini par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel.

L'**article 20** inscrit dans le code du travail que la spécificité des métiers du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant, justifie l'existence de règles de l'assurance chômage spécifiques aux intermittents du spectacle, annexées au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage.

En deuxième lieu, si la négociation des règles de l'assurance-chômage incombe aux partenaires sociaux interprofessionnels au sein de l'Unedic, et à eux seuls, la spécificité de l'intermittence doit être mieux appréhendée et les partenaires sociaux du secteur doivent être responsabilisés.

Pendant la négociation des accords, les partenaires sociaux représentatifs de l'ensemble des professions du spectacle seront invités à négocier entre eux ces règles spécifiques.

Dans ce cadre et en temps utile, un document de cadrage sera envoyé par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Ce document de cadrage précisera les objectifs de la négociation en termes notamment de trajectoire financière et de règles transversales d'équité ayant vocation à s'appliquer à tous les demandeurs d'emplois, intermittents ou non.

Si un accord qui respecte les orientations définies dans le document de cadrage est trouvé par les organisations syndicales et patronales représentatives de l'ensemble du secteur du spectacle, il sera repris dans la convention générale d'assurance chômage. Si ce n'est pas le cas, les partenaires sociaux interprofessionnels fixeront les règles applicables aux intermittents du spectacle.

Le rôle de chacun est ainsi pleinement respecté grâce à cette négociation « enchâssée » et tous auront à assumer leurs responsabilités.

A dessein, la loi ne précise pas les différentes phases de cette procédure, afin de laisser la possibilité aux partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et à ceux du secteur du spectacle de préciser progressivement le cadre des négociations. Tout au long du processus, il sera essentiel que les organisations interprofessionnelles et les organisations professionnelles se tiennent mutuellement et régulièrement informées de l'état d'avancement de leurs négociations respectives.

Constatant que la création d'un comité d'expertise *ad hoc* par la mission de concertation a été unanimement saluée par les parties prenantes, la loi officialise ce comité d'expertise pour rendre un avis :

- à la demande de chacun des partenaires sociaux interprofessionnels ou professionnels, sur l'évaluation de l'impact financier ou opérationnel d'une mesure ou d'un ensemble de mesures envisagées ;

- systématiquement, sur le respect par l'accord conclu par les partenaires sociaux professionnels de la trajectoire financière fixée par le document de cadrage, dans un délai fixé par arrêté suivant la transmission de ce dernier aux organisations interprofessionnelles.

La composition de ce comité sera fixée par décret. Enfin, le ministre chargé de l'emploi, lorsqu'il agréera l'accord relatif à l'assurance chômage, vérifiera que les dispositions relatives à la participation des partenaires sociaux du secteur du spectacle ont été respectées.

En dernier lieu, il est précisé que les organisations représentatives des professionnels du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle négocient d'ici le 31 janvier 2016 une actualisation de la liste des métiers ouvrant droit au bénéfice des règles d'assurance chômage propres aux intermittents du spectacle. En l'absence d'actualisation de cette liste dans le délai fixé, il est précisé que les ministres en charge de l'emploi et de la culture peuvent procéder à l'actualisation par arrêté conjoint des ministres en charge du travail et de la culture.

* *
*

TITRE III. - SECURISATION DES PARCOURS ET RETOUR A L'EMPLOI

Le **titre III** vise à sécuriser davantage les parcours professionnels et à encourager l'activité en réformant un certain nombre de dispositifs en matière de formation et d'emploi.

L'article 21 organise la création d'un compte personnel d'activité, qui rassemblera les principaux droits sociaux attachés à l'exercice d'une activité (notamment le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité) pour renforcer leur lisibilité et sécuriser le parcours professionnel de chacun. L'objectif du compte est de rendre ces droits plus lisibles, de consolider la logique des droits individuels portables et de donner ainsi plus de continuité à un système de droits aujourd'hui trop compartimenté.

Une concertation sera engagée avant la fin de l'année avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel qui seront invitées, si elles le souhaitent, à ouvrir une négociation sur ses modalités de mise en œuvre, en lien avec les travaux d'une mission d'appui. Le Gouvernement présentera avant le 1^{er} juillet 2016 au Parlement un rapport sur la mise en place du compte personnel d'activité, dans la perspective d'un projet de loi qui sera déposé en 2016 au Parlement. Le compte personnel d'activité entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le compte social d'activité, en assurant aux salariés, tout au long de leur vie professionnelle, la portabilité et la transférabilité des droits existants dans le cadre des comptes existants, constituera un progrès social majeur.

L'article 22 concerne l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), qui est un acteur central des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle. En témoignent l'importance de ses capacités d'accueil et d'hébergement, son maillage territorial, ainsi que les missions spécifiques qu'elle exerce pour l'Etat dans le domaine de l'ingénierie des titres et des certifications.

Si le code du travail prévoit que l'AFPA est membre du service public de l'emploi, il ne précise pas aujourd'hui sa contribution attendue à ce service public. Dans le contexte des travaux en cours sur la poursuite du plan de refondation de l'AFPA, engagé depuis 2012, il est aujourd'hui souhaitable de clarifier dans le code du travail, à l'instar des missions locales et de Pôle emploi, la définition du rôle de l'AFPA dans le service public de l'emploi.

L'**article 23** concerne le contrat de professionnalisation, qui bénéficie insuffisamment à certaines catégories de personnes, notamment les demandeurs d'emploi de longue durée.

Dans le cadre du plan « Nouvelles solutions face au chômage de longue durée », il a été décidé que, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation « nouvelle chance », la durée du contrat de professionnalisation et la durée des actions professionnalisation seraient adaptées aux besoins des demandeurs d'emplois de longue durée.

TITRE IV. - SOUTENIR L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE PAR LA CREATION D'UNE PRIME D'ACTIVITE

Le **titre IV** est relatif à la création, à compter du 1^{er} janvier 2016, d'une prime d'activité.

Souhaitée par le Président de la République et annoncée par le Premier ministre, la prime d'activité a pour objectif d'encourager l'activité en soutenant le pouvoir d'achat des travailleurs modestes, de façon simple et lisible. Elle participe à ce titre à la politique visant à accompagner le retour à l'emploi mais aussi l'insertion professionnelle des jeunes actifs, souvent marqués par les contrats précaires et le temps partiel, synonymes de rémunérations modestes.

La création de la prime d'activité participe de la réforme structurelle de la protection sociale engagée depuis 2012, qui doit toujours mieux s'adapter à la réalité des carrières et du monde du travail, comme cela a été fait par le Gouvernement en abaissant à 150 heures par trimestre le seuil de validation d'un trimestre de retraite ou de bénéfice des indemnités journalières.

Nouvelle prestation et non minimum social, la prime d'activité remplacera les deux dispositifs existants de soutien monétaire à l'activité des travailleurs modestes :

- la prime pour l'emploi était un mécanisme fiscal, peu ciblé et servi tardivement. Ses montants faibles, comme sa faible réactivité, rendaient l'outil peu efficace ;

- le RSA « activité » est un minimum social complexe, étroitement lié au RSA « socle » qu'il complète. Prestation ciblée sur les actifs situés sous le seuil de pauvreté, son faible taux de recours réduit son effet de levier.

Cette superposition d'instruments peu efficaces, mal coordonnés, conduit le Gouvernement, à l'issue des travaux conduits par M. Christophe Sirugue, député de Saône-et-Loire, à proposer de remplacer ces deux mécanismes par une prime d'activité.

Le présent titre vise donc à créer une prime d'activité versée mensuellement, d'une grande simplicité, au montant étroitement lié aux revenus d'activité des bénéficiaires. Elle se déclenche dès le premier euro de revenu d'activité et concernera les salariés et les travailleurs indépendants. Son barème garantira que les bénéficiaires du RSA activité ne voient pas leur montant de prestation diminuer : il comprend donc une part « familialisée », proche de l'ancien RSA activité, en y ajoutant une bonification étroitement liée aux revenus d'activité individuels, en vue d'aider particulièrement les personnes rémunérées entre 0,8 et 1,2 Smic.

Plus de 5,6 millions d'actifs seront ainsi éligibles à la prime d'activité.

Cette prime d'activité, servie sous conditions de ressources du ménage, poursuit trois objectifs étroitement liés.

En premier lieu, celui de lever les freins monétaires au retour à l'activité.

(Re)prendre une activité ou augmenter sa quotité de travail génèrent souvent des charges nouvelles (frais de déplacements, garde d'enfant, etc.) ; dans le même temps, l'augmentation des revenus d'activité peut conduire à une diminution des prestations sociales servies, en particulier des allocations logement. Le gain monétaire réel lié à l'augmentation de l'activité s'en trouve réduit d'autant.

Le RSA activité a tenté de répondre à cette situation, mais son taux de recours faible, son point de sortie très bas (autour du SMIC pour un célibataire), sa grande complexité et son caractère de minimum social ont limité son efficacité.

La prime d'activité sera versée mensuellement, pour s'adapter au mieux aux évolutions de l'emploi. Cette réactivité ne signifiera pas, à la différence du RSA activité, complexité : le bénéficiaire déclarera, tous les trimestres, ses revenus d'activité et de remplacement, ce qui déclenchera automatiquement le versement de la prime, avec un montant fixé pour les trois mois suivants. Dès 2017, avec la généralisation de la déclaration sociale nominative (DSN), les caisses d'allocations familiales seront à même de verser automatiquement la prime aux personnes concernées, ce qui limitera considérablement les démarches au guichet et garantira l'effectivité de la réforme.

En deuxième lieu, celui d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs modestes.

La France bénéficie d'un système ambitieux de lutte contre la pauvreté monétaire ; il a été considérablement renforcé dans le cadre du plan quinquennal contre la pauvreté, grâce à une série de revalorisations exceptionnelles. Le pacte de compétitivité et de solidarité a en outre conduit à mettre en place un allègement massif d'impôt sur le revenu à destination des foyers de la classe moyenne, dès 2015.

Ces deux mesures ne concernent pas toujours les travailleurs modestes : situés au-dessus du seuil de pauvreté, ils ne sont que peu concernés par les mesures du plan de lutte contre l'exclusion ; peu ou pas redevables de l'impôt sur le revenu, ils ne bénéficieront donc pas directement de la mesure d'allègement.

La prime d'activité permet de répondre à leurs besoins en termes de pouvoir d'achat. En valorisant l'activité, elle permet, sous conditions de ressources du foyer, d'apporter un complément de revenu pouvant atteindre 10% du salaire, pour un salarié au SMIC.

En troisième et dernier lieu, celui de faire entrer les jeunes actifs dans le droit commun de la prime d'activité.

Les actifs de moins de vingt-cinq ans étaient exclus du RSA activité : le RSA activité « jeunes » concerne environ 5 000 bénéficiaires, compte tenu de ses restrictions spécifiques (justifier de deux ans d'activité à temps plein au cours des trois années précédant la demande). Cette exclusion est d'autant plus préjudiciable que l'entrée dans la vie active des jeunes est fréquemment marquée par des périodes d'activité à temps partiel, par des contrats à durée déterminée ou des intérim.

La prime d'activité sera donc ouverte à tous les jeunes actifs, sans restriction particulière liée à l'âge, au niveau d'activité ou au fait qu'ils sont parfois hébergés chez leurs parents. Selon cette même logique d'application du droit commun, seuls les actifs (au sens d'une entière disponibilité pour entrer sur le marché du travail) seront éligibles.

L'**article 24** inscrit dans le code de la sécurité sociale la nouvelle prime d'activité, intégralement financée par l'Etat. Il précise le champ des bénéficiaires potentiels de la prime d'activité, à savoir l'ensemble des travailleurs installés en France, actifs, exception faite des personnes qui sont ressortissantes d'Etats tiers à l'Union européenne et ne justifient pas d'une ancienneté de séjour en situation régulière ou qui ne sont que temporairement actifs en France (travailleurs détachés).

Ce même article définit le mode de calcul de la prime d'activité. Il précise enfin les règles de gestion et de contrôle applicables au service de la prime par les caisses d'allocations familiales et les caisses de la Mutualité sociale agricole.

L'**article 25** a pour effet de supprimer le volet « activité » du RSA, en modifiant les articles correspondants du code de l'action sociale et des familles ; par voie de conséquence, il procède à une mise en cohérence de certaines dispositions relatives au RSA « socle », sans en modifier le contenu.

L'**article 26**, outre des ajustements de coordination destinés à tirer les conséquences, dans l'ensemble des textes législatifs, de la suppression du RSA activité comme de la création de la prime d'activité, précise le régime fiscal applicable à la prime d'activité : elle n'est assujettie ni à l'impôt sur le revenu, ni à la CSG. Elle est en revanche assujettie à la CRDS.

L'**article 27** prévoit l'entrée en vigueur de la prime d'activité au 1^{er} janvier 2016 et organise le basculement automatique des bénéficiaires du RSA activité vers la prime d'activité à cette même date. Il habilite enfin le Gouvernement à mettre en place, par voie d'ordonnance, la prime d'activité dans le département de Mayotte.

PROJET DE LOI

relatif au dialogue social et à l'emploi

NOR : ETSX1508596L/Bleue-1

TITRE I^{ER}
AMELIORER L'EFFICACITE ET LA QUALITE DU DIALOGUE SOCIAL
AU SEIN DE L'ENTREPRISE

CHAPITRE I^{ER}
UNE REPRESENTATION UNIVERSELLE DES SALARIES DES TPE

Article 1^{er}

I. - Le livre III de la deuxième partie du code du travail est complété par un titre XI ainsi rédigé :

« TITRE XI
« COMMISSIONS PARITAIRES REGIONALES POUR LES SALARIES ET LES
EMPLOYEURS DES ENTREPRISES DE MOINS DE ONZE SALARIES

« CHAPITRE I^{ER}
« CHAMP D'APPLICATION

« Art. L. 23-111-1. - I. - Une commission paritaire interprofessionnelle est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés.

« II. - Elle représente les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés relevant des branches qui n'ont pas mis en place, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-6, de commissions régionales :

« 1° Exerçant au moins les mêmes attributions que celles mentionnées à l'article L. 23-113-1 ;

« 2° Et composées d'au moins cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et d'au moins cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, issus d'entreprises de moins de onze salariés.

« III. - Pendant la durée du mandat prévue à l'article L. 23-112-3, le champ de compétence professionnel et territorial de la commission paritaire régionale interprofessionnelle n'est pas modifié.

« CHAPITRE II
« COMPOSITION ET MANDAT

« Art. L. 23-112-1. - La commission paritaire régionale interprofessionnelle est composée de vingt membres, salariés et employeurs d'entreprises de moins de onze salariés désignés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs dans les conditions suivantes :

« 1° Dix sièges sont attribués aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, proportionnellement à leur audience dans la région auprès des salariés que la commission représente aux élections prévues à l'article L. 2122-10-1 et à l'article L. 2122-6 ;

« 2° Dix sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, répartis proportionnellement à leur audience définie au 6° de l'article L. 2151-1 auprès des entreprises de moins de onze salariés, dans la région et les branches couvertes par la commission.

« Art. L. 23-112-2. - Dans le cadre du scrutin mentionné à l'article L. 2122-10-1 et à l'article L. 2122-6, les organisations syndicales de salariés candidates mentionnées à l'article L. 2122-10-6 peuvent indiquer sur leur propagande électorale l'identité des salariés qu'elles envisagent de désigner dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, dans la limite de dix salariés par organisation.

« Cette propagande peut être différenciée par région.

« Les noms des salariés dont l'identité figure sur la propagande électorale et les noms des salariés membres de la commission sont notifiés à leur employeur par les organisations syndicales de salariés.

« Art. L. 23-112-3. - Les membres de la commission sont désignés pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

« Art. L. 23-112-4. - Pour être désignés, les membres de la commission doivent être âgés de 18 ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

« Art. L. 23-112-5. - La composition de la commission paritaire régionale interprofessionnelle est rendue publique par l'autorité administrative.

« Art. L. 23-112-6. - Les contestations relatives aux conditions de désignation des membres de la commission sont de la compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivant la date où la composition de la commission a été rendue publique.

« CHAPITRE III
« **ATTRIBUTIONS**

« *Art. L. 23-113-1.* - Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ont pour compétence :

« 1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

« 2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail et de santé au travail.

« *Art. L. 23-113- 2.* - Les membres de la commission n'ont, pour l'exercice de leurs fonctions, pas accès aux locaux des entreprises.

« CHAPITRE IV
« **FONCTIONNEMENT**

« *Art. L. 23-114-1.* - L'employeur laisse au salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle le temps nécessaire à l'exercice de sa mission dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cinq heures par mois, en plus du temps passé aux séances de la commission.

« Le temps passé par le salarié à l'exercice de ses fonctions, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

« L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

« *Art. L. 23-114-2.* - L'exercice du mandat de membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle ne peut être une cause de rupture du contrat de travail. Le licenciement et la rupture du contrat à durée déterminée du membre de la commission sont soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue par le livre IV de la deuxième partie du présent code.

« Les salariés dont l'identité figure sur la propagande électorale des organisations syndicales de salariés conformément aux dispositions de l'article L. 23-112-2 et les anciens membres de la commission bénéficient également de cette protection dans les conditions prévues par le même livre IV.

« *Art. L. 23-114-3.* - Les frais occasionnés par le fonctionnement de la commission, la participation de ses membres aux réunions et leur formation, ainsi que l'indemnisation des représentants salariés sont exclusivement financés par les crédits versés par le fonds prévu par l'article L. 2135-9 au titre de sa mission mentionnée au 1° de l'article L. 2135-11.

« Art. L. 23-114-4. - La commission détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement.

« CHAPITRE V
« **DISPOSITIONS D'APPLICATION**

« Art. L. 23-115-1. - Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent titre, notamment :

« 1° Les modalités de présentation des salariés sur la propagande électorale mentionnées à l'article L. 23-112-2 ;

« 2° Les modalités d'information des employeurs des salariés mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 23-112-2 par les organisations syndicales de salariés ;

« 3° Les modalités de publicité sur la composition de la commission, les noms, professions et appartenance syndicale éventuelle de ses membres ;

« 4° Les modalités selon lesquelles les crédits versés par le fonds prévu par l'article L. 2135-9 financent les frais occasionnés par le fonctionnement des commissions prévues au présent titre. »

II. - Le chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° L'article L. 2411-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 19° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1. » ;

2° Après la section 13, il est créé une section 14 ainsi rédigée :

« Section 14

« **Licenciement d'un salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle**

« Art. L. 2411-24. - Le licenciement du salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle mentionnée à l'article L. 23-111-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

« Cette autorisation est également requise pour le licenciement du salarié figurant sur la propagande électorale, pendant un délai de six mois à compter de la notification prévue à l'article L. 23-112-2, et, pour le licenciement du salarié ayant siégé dans cette commission, pendant un délai de six mois suivant l'expiration de son mandat.

« Cette autorisation est également requise dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation du salarié sur la propagande électorale. »

III. - Le chapitre II du titre I^{er} du livre IV de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° L'article L. 2412-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 15° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1. » ;

2° Après la section 14, il est créé une section 15 ainsi rédigée :

« *Section 15*

« ***Membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle***

« *Art. L. 2412-15.* - La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle mentionnée à l'article L. 23-111-1 avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

« Cette procédure s'applique également pendant un délai de six mois à compter de la notification prévue à l'article L. 23-112-2 et de six mois suivant l'expiration du mandat du salarié ayant siégé dans cette commission. »

IV. - L'article L. 2421-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 6° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1. »

V. - L'article L. 2422-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 8° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1, ancien membre ou salarié figurant sur la propagande électorale en vue de la constitution de cette commission. »

VI. - Après le chapitre VIII du titre III du livre IV de la deuxième partie du même code, il est créé un chapitre IX ainsi rédigé :

« *CHAPITRE IX*

« ***MEMBRE D'UNE COMMISSION PARITAIRE REGIONALE INTERPROFESSIONNELLE***

« *Art. L. 2439-1.* - Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle mentionnée à l'article L. 23-111-1, d'un salarié figurant sur la propagande des organisations syndicales en vue de la constitution de cette commission ou d'un ancien membre de la commission en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévue par le présent livre, est puni de la peine prévue à l'article L. 2432-1. »

VII. - Les dispositions du présent article s'appliquent à compter du 1^{er} juillet 2017, à l'exception des dispositions des articles L. 23-112--2 et L. 23-114-2 et des dispositions du II qui entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

VIII. - A titre transitoire, jusqu'au 1^{er} juillet 2021, le 2^o de l'article L. 23-112-1 est ainsi rédigé :

« 2^o Dix sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, répartis proportionnellement à leur audience définie au 6^o de l'article L. 2151-1 dans la région et les branches couvertes par la commission. »

CHAPITRE II

VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ELUS ET DELEGUES SYNDICAUX DANS L'ENTREPRISE

Article 2

L'article L. 2141-5 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire ou le délégué syndical bénéficie à sa demande d'un entretien individuel avec son employeur, portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut, à sa demande, se faire accompagner à cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1.

« Lorsque l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 est réalisé à l'issue d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou de délégué syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. »

Article 3

I. - Le chapitre II du titre I^{er} du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail est complété par une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3

« Égalité d'accès des représentants du personnel et des délégués syndicaux

« Art. L. 6112-4. - Les ministres en charge du travail et de la formation professionnelle établissent une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical. Après avis de la commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation. La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.

« Un recensement des certifications ou parties de certification comportant ces compétences et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles est annexé à la liste mentionnée au premier alinéa. »

II. - Après le *d* du 1^o de l'article L. 6123-1 du même code, il est inséré un *e* ainsi rédigé :

« e) La liste des compétences et son annexe mentionnées à l'article L. 2141-5-1. »

Article 4

Après l'article L. 2141-5 du code du travail, il est inséré un article L. 2141-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2141-5-1. - En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1^o à 7^o de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2411-2 et L. 2142-1-1 au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, à l'évolution moyenne des rémunérations perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à l'évolution moyenne des rémunérations perçues dans l'entreprise. »

Article 5

I. - Après la sous-section 4 de la section 2 du chapitre IV du titre I^{er} du livre III de la deuxième partie du code du travail, il est inséré une sous-section 4 *bis* ainsi rédigée :

*« Sous-section 4 bis
« Représentation équilibrée des femmes et des hommes*

« Art L. 2314-24-1. - Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-24 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

« Lorsque l'application des dispositions du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

« 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

« 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

« En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

« Les dispositions du présent article s'appliquent, d'une part, à la liste des délégués titulaires, d'autre part, à la liste des délégués suppléants.

« Art. L. 2314-24-2. - Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. »

II. - L'article L. 2314-11 du même code est ainsi modifié :

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

« Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral » ;

2° Au quatrième alinéa, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « troisième ».

III. - L'article L. 2314-25 du même code est ainsi modifié :

1° Après le mot : « électoral, », sont ajoutés les mots : « à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-24-1 » ;

2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La constatation par le juge, postérieurement à l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions de l'article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté au regard de la proportion de femmes et d'hommes que devait respecter la liste de candidats. »

IV. - La section 2 du chapitre IV du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :

1° L'article L. 2324-6 est abrogé ;

2° Après la sous-section 4, il est inséré une sous-section 4 *bis* ainsi rédigée :

*« Sous-section 4 bis
« Représentation équilibrée des femmes et des hommes*

« *Art L. 2324-22-1.* - Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

« Lorsque l'application des dispositions du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

« 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

« 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

« En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

« Les dispositions du présent article s'appliquent, d'une part, à la liste des membres titulaires du comité d'entreprise, d'autre part, à la liste de ses membres suppléants.

« *Art. L. 2324-22-2.* - Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. »

V. - L'article L. 2324-13 est ainsi modifié :

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

« Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. » ;

2° Au quatrième alinéa, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « troisième ».

VI. - L'article L. 2324-23 est ainsi modifié :

1° Après le mot : « électorat, », sont insérés les mots : « à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2324-22-1 » ;

2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La constatation par le juge, postérieurement à l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions de l'article L. 2324-22 entraîne l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté au regard de la proportion de femmes et d'hommes que devait respecter la liste de candidats. »

VII. - Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Article 6

Après l'article L. 2143-16 du code du travail, il est inséré un article L. 2413-16-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2143-16-1.* - Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation, hormis, le cas échéant, celles mentionnées à l'article L. 2143-16, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou des concertations à d'autres niveaux que celui de l'entreprise, ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche. »

Article 7

A la deuxième phrase de l'article L. 225-30-2 du code de commerce, après les mots : « Ce temps de formation », sont insérés les mots : « dont la durée ne peut être inférieure à vingt heures par an ».

CHAPITRE III

DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ADAPTEES A LA DIVERSITE DES ENTREPRISES

Article 8

I. - La section 1 du chapitre VI du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 2326-1 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa :

- le mot : « deux » est remplacé par le mot : « trois » ;

- après les mots : « au comité d'entreprise », sont ajoutés les mots : « et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ;

- les mots : « Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. » sont remplacés par les mots : « Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « du comité d'entreprise ou de son renouvellement » sont remplacés par les mots : « de l'une des trois institutions représentatives ou lors de leur renouvellement. » ;

c) Le troisième alinéa est ainsi remplacé par les dispositions suivantes :

« La durée des mandats des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique. » ;

d) Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct au sens de l'article L. 2327-1. »

II. - La section 2 du chapitre VI du titre II du livre III de la deuxième partie du même code comprend les articles L. 2326-2 et L. 2326-3 ainsi rédigés :

« *Art. L. 2326-2.* - La délégation unique du personnel est composée des représentants du personnel élus dans les conditions prévues aux articles L. 2324-3 à L. 2324-23.

« *Art. L. 2326-3.* - Le nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel est fixé par décret en Conseil d'Etat.

« Un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 peut augmenter le nombre de représentants du personnel constituant la délégation unique du personnel. »

III. - La section 3 du même chapitre comprend les articles L. 2326-4 à L. 2326-7 ainsi rédigés :

« *Art. L. 2326-4.* - Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent l'ensemble de leurs attributions.

« *Art. L. 2326-5.* - Les membres de la délégation unique du personnel désignent un secrétaire dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 2326-6. - Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations suivantes :

« 1° La délégation est réunie au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur. Au moins quatre de ces six réunions par an portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

« 2° Le secrétaire désigné en application de l'article L. 2326-5 exerce les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

« 3° Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la délégation unique du personnel. Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle, elles y sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux représentants ayant qualité pour siéger cinq jours au moins avant la séance ;

« 4° Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, un avis unique de la délégation unique du personnel est recueilli au titre de ces deux institutions, sous réserve que les personnes mentionnées à l'article L. 4613-2 aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail en ait été prévenu conformément à l'article L. 4614-11 ;

« 5° Lorsque l'expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat ;

« 6° L'avis de la délégation unique du personnel est rendu dans les délais applicables au comité d'entreprise ;

« 7° En cas d'absence des membres titulaires, les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions, avec voix délibérative. Ils participent de droit, avec voix consultative, aux réunions qui ont lieu dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise prévue à l'article L. 2323-8.

« Art. L. 2326-7. - Les règles en matière de crédit d'heures pour chacune des institutions sont adaptées comme suit :

« 1° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre d'heures fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation unique ;

« 2° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur. Cette mutualisation ne peut conduire un membre de la délégation à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire ;

« 3° Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables que celles mentionnées au présent article. »

IV. - Le chapitre VI du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est complété par une section 4 ainsi rédigée :

*« Section 4
« Conditions de suppression*

« Art. L. 2326-8. - L'employeur peut, après avoir recueilli l'avis de la délégation unique du personnel, décider de ne pas la renouveler à l'échéance des mandats de ses membres. Dans ce cas, il procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions relatives à chacune des institutions concernées. Les mandats des membres de la délégation unique du personnel sont, le cas échéant, prorogés jusqu'à la mise en place de ces institutions.

« Art. L. 2326-9. - Lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de cinquante salariés dans les conditions prévues à l'article L. 2322-7 et que l'employeur fait application des dispositions de cet article, les délégués du personnel cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à onze salariés. »

V. - Pour les entreprises ayant mis en place une délégation unique du personnel à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur peut décider, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de maintenir la délégation unique du personnel exerçant les seules attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise, conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 9

I. - Au livre III de la deuxième partie du code du travail, après le titre VIII, il est inséré un titre IX ainsi rédigé :

« *TITRE IX*
« **REGROUPEMENT PAR ACCORD DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES**
« **DU PERSONNEL**

« *CHAPITRE I^{ER}*
« **MISE EN PLACE ET ATTRIBUTIONS**

« *Art. L. 2391-1.* - Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections de titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

« L'instance est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine.

« Sa mise en place a lieu lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives ou lors de son renouvellement.

« L'accord mentionné au premier alinéa prévoit la prorogation ou la réduction des mandats des membres des institutions faisant l'objet du regroupement de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de l'instance prévue au premier alinéa.

« *Art. L. 2391-2.* - Dans les entreprises comportant des établissements distincts au sens de l'article L. 2327-1, l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 peut être mise en place au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le cas échéant selon des modalités de regroupements distinctes en fonction des établissements.

« *Art. L. 2391-3.* - En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2391-1, un accord conclu au niveau de l'établissement au sens de l'article L. 2327-1 dans les conditions mentionnées à l'article L. 2391-1 peut prévoir la création de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1.

« *CHAPITRE II*
« **COMPOSITION ET ELECTION**

« *Art. L. 2392-1.* - L'accord prévu à l'article L. 2391-1 ou à l'article L. 2391-3 définit le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance, qui ne peut être inférieur à des niveaux fixés par décret en Conseil d'Etat en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement.

« *Art. L. 2392-2.* - Les représentants syndicaux mentionnés à l'article L. 2324-2 assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au comité d'entreprise, dans les conditions prévues par cet article.

« Les personnes figurant sur la liste prévue à l'article L. 4613-2 assistent avec voix consultative aux réunions portant sur les attributions dévolues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'inspecteur du travail peut également y assister dans les conditions prévues à l'article L. 4614-11.

« *Art. L. 2392-3.* - Les élections des membres de l'instance se déroulent dans les conditions prévues aux articles L. 2324-1 à L. 2324-28 lorsque le regroupement défini par l'accord prévu aux articles L. 2391-2 et L. 2391-3 intègre le comité d'entreprise ou d'établissement et dans les conditions prévues aux articles L. 2314-2 à L. 2314-25 dans les autres cas.

« *CHAPITRE III*
« *FONCTIONNEMENT*

« *Art. L. 2393-1.* - L'accord mentionné à l'article L. 2391-1 et à l'article L. 2391-3 fixe les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment :

« 1° Le nombre minimal de réunions de l'instance, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois ;

« 2° Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué en temps utiles aux représentants du personnel ;

« 3° Le rôle respectif des membres de l'instance titulaires et des membres suppléants ;

« 4° Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un nombre fixé par un décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance ;

« 5° Le nombre de jours de formation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un nombre fixé par un décret en Conseil d'Etat ;

« 6° Lorsque l'instance inclut le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

« *a)* La composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail à laquelle peuvent être confiées par délégation tout ou partie des attributions reconnues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;

« *b)* Un nombre minimal de réunions de l'instance consacrées à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui ne peut être inférieur à quatre par an.

« Art. L. 2393-2. - L'accord peut prévoir la mise en place des commissions prévues aux articles L. 2325-23, L. 2325-26, L. 2325-27 et L. 2325-34. La commission des marchés est mise en place dès lors que l'instance remplit les critères prévus à l'article L. 2325-34-1.

« Art. L. 2393-3. - A défaut de stipulations de l'accord sur ces sujets, les règles de fonctionnement de l'instance relatives au nombre de représentants, au nombre de jours de formation et d'heures de délégation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Les autres règles de fonctionnement sont celles :

« 1° Prévues pour le comité d'entreprise par le chapitre V du titre II du présent livre, lorsque l'instance procède au regroupement notamment du comité d'entreprise ou d'établissement ;

« 2° Prévues pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par le chapitre IV du titre I^{er} du livre VI de la partie IV du présent code, lorsque l'instance ne procède pas au regroupement du comité d'entreprise.

« CHAPITRE IV
« SUPPRESSION DE L'INSTANCE

« Art. L. 2394-1. - Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-10, la dénonciation de l'accord prévu aux articles L. 2391-1 et L. 2391-3 prend effet dès la fin du préavis défini à l'article L. 2261-9. L'employeur procède sans délai à l'élection des membres ou à la désignation des institutions qui étaient regroupées, conformément aux dispositions relatives à chacune d'elles. Les mandats des membres de l'instance sont prorogés jusqu'à la date de mise en place de ces institutions. »

Article 10

I. - L'article L. 2323-3 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au troisième alinéa, après les mots : « les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise », et après les mots : « permettre au comité d'entreprise », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, au comité central d'entreprise » ;

2° Au quatrième alinéa, après les mots : « le comité d'entreprise », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise.

II. - L'article L. 2327-2 du même code est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, les références : « L. 2323-21 et L. 2323-26 » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 à L. 2323-45 » ;

2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Il est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation propre au niveau approprié, ne sont pas encore définies. »

III. - L'article L. 2327-15 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 2327-15. - Le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

« Le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

« Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au comité central d'entreprise dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat. »

IV. - L'article L. 4616-1 du même code est ainsi modifié :

1° Les mots : « qui a pour mission d'organiser » sont remplacés par le mot : « qui organise » ;

2° Les mots : « , et qui peut rendre un avis » sont remplacés par les mots suivants : « . L'instance est seule compétente pour désigner cet expert. Elle rend » ;

3° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'instance temporaire de coordination, lorsqu'elle existe, est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. »

V. - L'article L. 4616-3 du même code est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, le mot : « remet » est remplacé par le mot : « transmet » et les mots : « , le cas échéant, » sont supprimés ;

2° Le troisième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, l'avis rendu par chaque comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail est transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat. »

Article 11

I. - Le premier alinéa de l'article L. 4611-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Les entreprises d'au moins cinquante salariés mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un de ces comités. »

II. - Les articles L. 4612-8 et L. 4612-8-1 du même code deviennent respectivement les articles L. 4612-8-1 et L. 4612-8-2.

III. - Dans le même code, il est rétabli un article L. 4612-8 ainsi rédigé :

« *Art. L. 4612-8.* - Dans l'exercice de leurs attributions consultatives, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail disposent d'un délai d'examen suffisant leur permettant d'exercer utilement leur compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises.

« Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité ou, le cas échéant, l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis sont rendus. Ces délais ne peuvent être inférieurs à quinze jours.

« A l'expiration de ces délais, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif. »

IV. - A l'article L. 4613-1 du même code, après les mots : « sont désignés », sont insérés les mots : « , pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés. »

V. - L'article L. 4614-2 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 4614-2.* - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux pour l'exercice de ses missions.

« Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

« Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. »

VI. - Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour la durée mentionnée à l'article L. 4613-1 à compter du prochain renouvellement des mandats en cours.

VII. - Dans les articles L. 4614-12 et L. 4616-1, la référence : « L. 4612-8 » est remplacée par la référence : « L. 4612-8-1 ».

Article 12

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

1° Le premier alinéa de l'article L. 2315-10 est remplacé par les dispositions suivantes :

« En l'absence des délégués du personnel titulaires, les délégués du personnel suppléants participent aux réunions avec l'employeur » ;

2° A l'article L. 2324-1, la deuxième phrase est remplacée par trois phrases ainsi rédigées :

« En cas d'absence des membres titulaires, les membres suppléants du comité d'entreprise participent aux réunions avec voix délibérative. Ils participent de droit, avec voix consultative, aux réunions qui ont lieu dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise prévue à l'article L. 2323-8. Ces dispositions s'appliquent aux délégués du personnel qui exercent les attributions du comité d'entreprise en application de l'article L. 2315-2. » ;

3° Après l'article L. 2325-5, il est inséré un article L. 2325-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2325-5-1.* - L'employeur peut recourir à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;

4° L'article L. 2325-20 est ainsi modifié :

a) Au début de l'article, il est inséré un alinéa est ainsi rédigé :

« Les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire de ce comité dans le délai et selon des modalités définies par un accord conclu dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 ou, à défaut, par un décret. » ;

b) Au premier alinéa, qui devient le deuxième alinéa, les mots : « L'employeur fait » sont remplacés par les mots : « A l'issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui » ;

c) Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Un décret définit dans quelles conditions il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité. » ;

5° L'article L. 2334-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le chef de l'entreprise dominante peut recourir à la visioconférence pour réunir le comité de groupe. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;

6° Après l'article L. 2341-11, il est inséré un article L. 2341-11-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2341-11-1.* - Le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe peut recourir à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise européen. Un décret en détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;

7° Après l'article L. 2353-27, il est inséré un article L. 2353-27-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2353-27-1.* - Le dirigeant de la société européenne peut recourir à la visioconférence pour réunir le comité de la société européenne. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;

8° Après le titre IX nouveau, il est inséré un titre X nouveau ainsi rédigé :

« *TITRE X*

« ***REUNIONS COMMUNES DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL***

« *CHAPITRE UNIQUE*

« ***DISPOSITIONS GENERALES***

« *Art. L. 23-101-1.* - L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel définies par le présent livre, ainsi qu'à l'article L. 4616-1, lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

« Il inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires inscrits à l'ordre du jour selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué cinq jours au moins avant la séance aux membres des institutions réunies.

« Les règles de composition et de fonctionnement de chaque instance sont respectées.

« Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune sous réserve que l'instance devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

« *Art. L. 23-101-2.* - L'employeur peut recourir à la visioconférence pour tenir ces réunions communes. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. »

II. - Le livre V de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 4614-11 du même code, il est inséré un article L. 4614-11-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 4614-11-1. - L'employeur peut recourir à la visioconférence pour réunir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;

2° Après l'article L. 4616-5, il est inséré un article L. 4616-6 ainsi rédigé :

« Art. L. 4616-6. - L'employeur peut recourir à la visioconférence pour réunir l'instance de coordination. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. »

CHAPITRE IV

UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATEGIQUE DANS LES ENTREPRISES

Article 13

I. - La sous-section 1 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-1, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle lorsque ces questions ne font pas l'objet des consultations prévues à l'article L. 2323-6. » ;

2° L'article L. 2323-2 est ainsi modifié :

a) La référence : « L. 2323-25 » est remplacée par la référence : « L. 2323-42 » ;

b) Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise. » ;

3° L'article L. 2323-3 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les références : « L. 2323-6 à L. 2323-60 » sont supprimés ;

b) Au troisième alinéa, après les mots : « Sauf dispositions législatives spéciales, », sont insérés les mots : « l'accord défini à l'article L. 2323-7 ou, en l'absence de délégué syndical, » ;

c) Au même troisième alinéa, les mots : « L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 » sont remplacés par les mots : « L. 2323-10, L. 2323-12 et L. 2323-15, ainsi qu'aux consultations ponctuelles prévues par la présente section » ;

4° Après l'article L. 2323-5, sont insérés les articles L. 2323-6 et L. 2323-7 ainsi rédigés :

« Art. L. 2323-6. - Le comité d'entreprise est consulté chaque année dans les conditions définies par la présente section sur :

« 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

« 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;

« 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

« Art. L. 2323-7. - Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2323-12, peut définir :

« 1° Les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise prévues aux sous-sections 3 et 4 de la présente section ;

« 2° La liste et le contenu des informations récurrentes prévues aux sous-sections 3, 4 et 6, à l'exception des documents comptables mentionnés à l'article L. 2323-13 ;

« 3° Le nombre de réunions annuelles du comité d'entreprise prévues par l'article L. 2323-14, qui ne peut toutefois être inférieur à six ;

« 4° Les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 sont rendus. » ;

5° Elle est complétée par l'article L. 2323-7-2, qui devient l'article L. 2323-8 et par l'article L. 2323-7-3, qui devient l'article L. 2323-9 ;

6° Au premier alinéa de l'article L. 2323-7-3, devenu l'article L. 2323-9, les mots : « contenus dans les rapports et informations » sont supprimés et la référence : « L. 2323-7-2 » est remplacée par la référence : « L. 2323-8 ».

II. - La sous-section 2 de la section 1 du même chapitre III est ainsi modifiée :

1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé : « Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise » ;

2° Les divisions et intitulés des paragraphes de la sous-section sont supprimés ;

3° Elle est constituée de l'article L. 2323-7-1, qui devient l'article L. 2323-10, et de l'article L. 2323-11 nouveau ;

4° L'article L. 2323-7-1, qui devient l'article L. 2323-10, est ainsi modifié :

a) Après la première phrase, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « Cette consultation porte en outre sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle. » ;

b) Au troisième alinéa, la référence : « L. 2323-7-2 » est remplacée par la référence : « L. 2323-8 » ;

5° Après l'article L. 2323-10 nouveau, il est inséré un article L. 2323-11 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2323-11.* - Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. Il prévoit alors les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

« 1° Aux comités d'entreprise du groupe, qui restent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;

« 2° Pour l'application de l'article L. 2323-10, à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe telle que définie à l'article L. 2331-1. » ;

6° L'article L. 2323-7 devient l'article L. 2323-28 ;

7° L'article L. 2323-12 devient l'article L. 2323-55 ;

8° Les articles L. 2323-13, L. 2323-14, L. 2323-15 et L. 2323-16 deviennent respectivement les articles L. 2323-29, L. 2323-30, L. 2323-31 et L. 2323-32 ;

9° L'article L. 2323-17 devient l'article L. 2323-59 ;

10° Les articles L. 2323-19, L. 2323-20, L. 2323-21, L. 2323-21-1, L. 2323-22, L. 2323-22-1, L. 2323-23, L. 2323-23-1, L. 2323-24, L. 2323-25, L. 2323-26, L. 2323-26-1 A et L. 2323-26-1 B deviennent les articles L. 2323-33 à L. 2323-45 ;

11° Les articles L. 2323-26-2 et L. 2323-26-3 deviennent respectivement les articles L. 2323-56 et L. 2323-57 ;

12° Les articles L. 2323-6, L. 2323-8, L. 2323-9, L. 2323-10, L. 2323-11, L. 2323-18 et L. 2323-26-1 sont abrogés.

III. - La sous-section 3 de la section 1 du même chapitre III est ainsi modifiée :

1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé: « Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise » ;

2° Elle est constituée des articles L. 2323-12 à L. 2323-14 ainsi rédigés :

« Art. L. 2323-12. - La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise et sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi.

« L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

« Art. L. 2323-13. - En vue de cette consultation, l'employeur met à disposition du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 :

« 1° Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative ;

« 2° Pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés ainsi que les communications et copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues par les articles L. 225-100 et suivants du code de commerce ;

« 3° Pour les sociétés commerciales mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce et les groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du code de commerce, les documents établis en application de cet article et des articles L. 232-3 et L. 232-4 du même code ;

« 4° Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent ;

« 5° Les informations sur 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 ;

« 6° Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

« Art. L. 2323-14. - Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des informations prévues dans la présente sous-section, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. » ;

3° Les articles L. 2323-27 et L. 2323-32 deviennent respectivement les articles L. 2323-46 et L. 2323-47 ;

4° Les articles L. 2323-28 à L. 2323-31 sont abrogés.

IV. - La sous-section 4 de la section 1 du même chapitre III est ainsi modifiée :

1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé : « Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi » ;

2° Les divisions et intitulés des paragraphes de la présente sous-section sont supprimés ;

3° Les articles L. 2323-35, L. 2323-36 et L. 2323-38 à L. 2323-43 sont abrogés ;

4° Le paragraphe 1 comprend les articles L. 2323-15 à L. 2323-19, qui sont remplacés par les dispositions suivantes :

*« Paragraphe 1
« Dispositions communes*

« Art. L. 2323-15. - La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues à l'article L. 3121-11, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

« Art. L. 2323-16. - Afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications, des modes de rémunération, le comité d'entreprise bénéficie du concours du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence.

« Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.

« Art. L. 2323-17. - En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15, l'employeur met à disposition du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 :

« 1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, l'apprentissage, le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;

« 2° Des informations et des indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, comportant notamment le plan d'action qu'il établit pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et qu'il dépose auprès de l'administration ;

« 3° Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;

« 4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;

« 5° Les informations sur la durée du travail, portant sur :

« a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;

« b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement ;

« c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;

« d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 ;

« e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés prévue à l'article L. 3141-13, les conditions d'application des aménagements d'horaires prévus par l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;

« 6° Les éléments figurant dans le rapport de prévention présenté par l'employeur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévu par l'article L. 4612-16 ;

« 7° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

« 8° Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;

« 9° Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues aux 1° à 4° de l'article L. 2281-11.

« Art. L. 2323-18. - Les informations mentionnées à l'article L. 2323-17 sont mises à la disposition de l'inspecteur du travail accompagnées de l'avis du comité dans les quinze jours qui suivent la réunion.

« Art. L. 2323-19. - Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des informations prévues dans le présent paragraphe, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il détermine également les modalités de la mise à disposition des salariés et de toute personne qui demande ces informations, d'une synthèse du plan d'action mentionné au 2° de l'article L. 2323-17. » ;

5° Le paragraphe 2, intitulé « Dispositions complémentaires pour les entreprises d'au moins 300 salariés », comprend les articles L. 2323-68 à L. 2323-72, L. 2323-74, L. 2323-75 et L. 2323-77 qui deviennent les articles L. 2323-20 à L. 2323-27, et qui sont ainsi modifiés :

a) L'article L. 2323-68, qui devient l'article L. 2323-20, est ainsi modifié :

- au premier alinéa, la référence : « L. 2323-77 » est remplacée par la référence : « L. 2323-27 » et les mots : « l'employeur établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins » sont remplacés par les mots : « la consultation prévue à l'article L. 2323-15 porte en outre sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'entreprise compte plus » ;

- après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« A cette fin, l'employeur met à disposition du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 les données relatives à ce bilan social. » ;

- au deuxième alinéa, qui devient le troisième alinéa, les mots : « il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier » sont remplacés par les mots : « le comité d'établissement est consulté sur le bilan social particulier » ;

b) A l'article L. 2323-70, qui devient l'article L. 2323-22, les mots : « en un document unique » sont supprimés ;

c) A l'article L. 2323-71, qui devient l'article L. 2323-23, après les mots : « au niveau national », sont insérés les mots : « et interprofessionnel » ;

d) L'article L. 2323-72, qui devient l'article L. 2323-24, est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2323-24.* - Les informations du bilan social sont mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

« Elles sont mises à la disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise dans un délai de quinze jours à compter de la réunion du comité d'entreprise. » ;

e) L'article L. 2323-77, qui devient l'article L. 2323-27, est ainsi modifié :

- il est inséré un premier alinéa ainsi rédigé :

« Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des informations prévues par le présent paragraphe. » ;

- au premier alinéa, qui devient le deuxième alinéa, les mots : « de la présente sous-section » sont remplacés par les mots : « des articles L. 2323-20 à L. 2323-26 » ;

f) Les articles L. 2323-33 à L. 2323-43 sont abrogés.

V. - La sous-section 5 de la section 1 du même chapitre III est ainsi modifiée :

1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé : « Consultations et informations ponctuelles du comité d'entreprise » ;

2° Elle comprend les paragraphes suivants :

a) Le paragraphe 1, intitulé : « Organisation et marche de l'entreprise », comprend les sous-paragraphes suivants :

- le sous-paragraphe 1, intitulé : « Organisation de l'entreprise », comprenant l'article L. 2323-7, qui devient l'article L. 2323-28 ;

- le sous-paragraphe 2, intitulé : « Introduction de nouvelles technologies », comprenant l'article L. 2323-13, qui devient l'article L. 2323-29 et l'article L. 2323-14, qui devient l'article L. 2323-30 ;

- le sous-paragraphe 3, intitulé : « Restructuration et compression des effectifs », comprenant l'article L. 2323-15, qui devient l'article L. 2323-31, et l'article L. 2323-16, qui devient l'article L. 2323-32 ;

- le sous-paragraphe 4, intitulé : « Modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise », comprenant l'article L. 2323-19, qui devient l'article L. 2323-33 et l'article L. 2323-20, qui devient l'article L. 2323-34 ;

- le sous-paragraphe 5, intitulé : « Offre publique d'acquisition », comprenant les articles L. 2323-21 à L. 2323-26-1 B, qui deviennent les articles L. 2323-35 à L. 2323-45 ;

b) Le paragraphe 2, intitulé : « Conditions de travail », comprenant les articles L. 2323-27 et L. 2323-32, qui deviennent les articles L. 2323-46 et L. 2323-47 ;

c) Le paragraphe 3, intitulé : « Procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire », comprenant les articles L. 2323-44 et L. 2323-45, qui deviennent les articles L. 2323-48 et L. 2323-49 ;

3° Au dernier alinéa de l'article L. 2323-34 nouveau, les mots : « du paragraphe 8 » sont remplacés par les mots : « du sous-paragraphe 5 » ;

4° Au deuxième alinéa de l'article L. 2323-35 nouveau, la référence : « L. 2323-25 » est remplacée par la référence : « L. 2323-42 » ;

5° Aux articles L. 2323-36 et L. 2323-38 nouveaux, la référence : « L. 2323-21 » est remplacée par la référence : « L. 2323-35 » ;

6° A l'article L. 2323-39 nouveau, la référence : « L. 2323-22-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-38 » ;

7° A l'article L. 2323-40 nouveau, les références : « L. 2323-21 à L. 2323-23 » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 à L. 2323-39 » ;

8° A l'article L. 2323-41 nouveau, les références : « L. 2323-21 et L. 2323-23 » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 et L. 2323-39 » ;

9° A l'article L. 2323-42 nouveau, la référence : « L. 2323-23-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-40 » ;

10° A l'article L. 2323-44 nouveau, les mots : « L. 2323-21-1 et L. 2323-23 » sont remplacés par les mots : « L. 2323-36 et L. 2323-39 » ;

11° A l'article L. 2323-45 nouveau, les mots : « L. 2323-22-1 à L. 2323-26-1 A » sont remplacés par les mots : « L. 2323-38 à L. 2323-44 » ;

12° A l'article L. 2323-27, qui devient l'article L. 2323-46, les mots : « sur les problèmes généraux » sont remplacés par les mots : « en cas de problème ponctuel ».

VI. - La sous-section 6 de la section 1 du même chapitre III est ainsi modifiée :

1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé : « Droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques » ;

2° Elle comprend les paragraphes suivants :

a) Le paragraphe 1 intitulé : « Droit d'alerte économique » comprenant les articles L. 2323-78 à L. 2323-82, qui deviennent les articles L. 2323-50 à L. 2323-54 ;

b) Le paragraphe 2 intitulé : « Aides publiques » comprenant les articles L. 2323-12, L. 2323-26-2 et L. 2323-26-3 qui deviennent les articles L. 2323-55 à L. 2323-57 ;

c) Le paragraphe 3 intitulé : « Droit d'alerte sociale » comprenant les articles L. 2323-53 et L. 2323-17 qui deviennent respectivement les articles L. 2323-58 et L. 2323-59 ;

d) Le paragraphe 4 intitulé : « Informations trimestrielles du comité d'entreprise » qui comprend l'article L. 2323-60 et L. 2323-61 ;

3° Les sous-paragraphes sont abrogés ;

4° A l'article L. 2323-79, qui devient l'article L. 2323-51, la référence : « L. 2323-78 » est remplacée par la référence : « L. 2323-50 » ;

5° A l'article L. 2323-82, qui devient l'article L. 2323-54, les mots : « de la présente sous-section » sont remplacés par les mots : « du présent paragraphe » ;

6° L'article L. 2323-12, qui devient l'article L. 2323-55, est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Au second alinéa, après les mots : « A défaut », sont insérés les mots : « de consultation du comité d'entreprise sur la politique de recherche et développement technologique de l'entreprise prévue à la sous-section 3 de la section 1 du présent chapitre » ;

7° Le premier alinéa de l'article L. 2323-53 qui devient l'article L. 2323-58 est ainsi modifié :

a) Les mots : « , entre deux réunions trimestrielles du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi » sont supprimés ;

b) Après les mots : « réunion du comité », sont insérés les mots : « ayant abordé ce sujet, » ;

8° Après l'article L. 2323-59, sont insérés les articles L. 2323-60 et L. 2323-61 nouveaux ainsi rédigés :

« *Art. L. 2323-60.* - Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur :

« 1° L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;

« 2° Les éventuels retards de paiement par l'entreprise de cotisations sociales ;

« 3° Le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.

« *Art. L. 2323-61.* - Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des informations énumérées à l'article L. 2323-60. » ;

9° Les articles L. 2323-46, L. 2323-47, L. 2323-48, L. 2323-49, L. 2323-50, L. 2323-51, L. 2323-52, L. 2323-54 L. 2323-55 à L. 2323-60 sont abrogés.

VII. - La sous-section 7 de la section 1 du même chapitre III est abrogée.

VIII. - La sous-section 8 de la section 1 du même chapitre III qui devient la sous-section 7 comprend les articles L. 2323-62 à L. 2323-67.

IX. - Les sous-sections 9 et 10 de la section 1 du même chapitre III sont abrogées.

X. - L'article L. 2325-35 du même code est ainsi modifié :

1° Au 1°, les mots : « l'examen annuel des comptes prévu aux articles L. 2323-8 et L. 2323-9 » sont remplacés par les mots : « la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 ; »

2° Au 1° *bis*, qui devient le 2°, la référence : « L. 2323-7-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-10 » ;

3° Le 2° est abrogé ;

4° Au 3°, la référence : « L. 2323-20 » est remplacée par la référence : « L. 2323-34 » ;

5° Au 4°, la référence : « L. 2323-78 » est remplacée par la référence : « L. 2323-50 ».

XI. - L'article L. 3312-7 du même code est abrogé.

Article 14

I. - La section 1 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A l'article L. 2242-1 :

a) Au premier alinéa, les mots : « chaque année une négociation sur les matières prévues par le présent chapitre » sont remplacés par le signe : « : » ;

b) Après le premier alinéa, il est inséré trois alinéas ainsi rédigés :

« a) Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

« b) Chaque année, une négociation sur la qualité de vie au travail ;

« c) Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2242-15, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. » ;

c) Au quatrième alinéa, après les mots : « la précédente négociation, celle-ci », sont remplacés par les mots : « , pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation ou, en cas d'accord mentionné à l'article L. 2242-22 , suivant le terme de cet accord, cette négociation » ;

d) Au dernier alinéa, le mot : « annuelle » est supprimé ;

2° L'article L. 2242-2 est ainsi modifié :

a) Les mots : « sur les matières prévues par le présent chapitre » sont remplacés par les mots : « sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage » ;

b) Les deux dernières phrases sont supprimées.

II. - La section 2 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :

1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé : « Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée » ;

2° Les divisions et intitulés des sous-sections de la section sont supprimés ;

3° Elle comprend les articles L. 2242-5-à L. 2242-7 ;

4° L'article L. 2242-5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 2242-5. - La négociation annuelle sur la rémunération, le temps du travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

« 1° Les salaires effectifs ;

« 2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;

« 3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 et sur l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;

« Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements. Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation prévue aux premier et deuxième alinéas porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. » ;

5° L'article L. 2242-9-1, qui devient l'article L. 2242-6, est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, le mot : « annuelle » est remplacé par les mots : « prévue à l'article L. 2242-5 » ;

b) Au second alinéa, les mots : « à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1 » sont remplacés par les mots : « à cette obligation annuelle de négocier » ;

6° L'article L. 2242-10 devient l'article L. 2242-7 ;

7° Les articles L. 2242-5-1, L. 2242-6 et L. 2242-14 deviennent respectivement les articles L. 2242-9, L. 2242-10 et L. 2242-11 et sont ainsi modifiés :

a) Au premier alinéa de l'article L. 2242-5-1 qui devient l'article L. 2242-9, les mots : « à l'article L. 2242-5 » sont remplacés par les mots : « conformément au 2° de l'article L. 2242-8 » et les mots : « défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 » sont remplacés par les mots : « prévu au 2° de l'article L. 2323-17 » ;

b) A l'article L. 2242-6, qui devient l'article L. 2242-10, la référence : « L. 2242-5 » devient la référence « à L. 2242-8 » ;

8° Les articles L. 2242-7 à L. 2242-9, L. 2242-11 à L. 2242-13 sont abrogés.

III. - La section 3 du même chapitre II est ainsi modifiée :

1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé : « Qualité de vie au travail » ;

2° Les divisions et intitulés de ses sous-sections sont supprimés ;

3° La section 3 comprend les articles L. 2242-8 à L. 2242-12 ;

4° L'article L. 2242-8 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 2242-8. - La négociation annuelle sur la qualité de vie au travail porte sur :

« 1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

« 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement des carrières et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

« La mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est suivie dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée prévue à l'article L. 2242-5.

« En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-5 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;

« 3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

« 4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel ;

« 5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance 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, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;

« 6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévue aux articles L. 2281-1 et suivants. » ;

5° Après l'article L. 2242-11 nouveau, il est inséré un article L. 2242-12 nouveau ainsi rédigé :

« *Art. L. 2242-12.* - La négociation prévue à l'article L. 2242-8 peut également porter sur la prévention de la pénibilité prévue aux articles L. 4163-1 et suivants. L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné au L. 4163-3, sous réserve du respect des dispositions du chapitre III du titre V du livre I^{er} de la quatrième partie du code du travail. »

IV. - Le chapitre II est complété par une section 4 intitulée : « Gestion des emplois et des parcours professionnels » comprenant les articles L. 2242-13 à L. 2242-21 ainsi modifiés :

1° L'article L. 2242-15, qui devient l'article L. 2242-13 nouveau, est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, la référence : « L. 2323-7-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-10 » et après les mots : « une négociation », sont insérés les mots : « sur la gestion des emplois et des parcours professionnels » ;

b) Au 1°, les mots : « sur laquelle le comité d'entreprise est informé » sont supprimés ;

c) Au 3°, les mots : « pour les trois années de validité » sont remplacés par les mots : « pendant la période de validité » ;

d) Après le 5°, il est inséré un 6° ainsi rédigé :

« 6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions. » ;

e) Le dernier alinéa est supprimé ;

2° Après l'article L. 2242-13, il est inséré un article L. 2242-14 nouveau ainsi rédigé :

« *Art. L. 2242-14.* - Cette négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné au 1° de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie. » ;

3° A l'article L. 2242-16 qui devient l'article L. 2242-15 nouveau, la référence : « L. 2242-15 » est remplacée par la référence : « L. 2242-13 » ;

4° A l'article L. 2242-18 qui devient l'article L. 2242-16, la référence : « L. 2242-15 » est remplacée par la référence : « L. 2242-13 » ;

5° Les articles L. 2242-21 à L. 2242-23 deviennent les articles L. 2242-17 à L. 2242-19 et sont ainsi modifiés :

a) A l'article L. 2242-21, qui devient l'article L. 2242-17, la référence : « L. 2242-15 » est remplacée par la référence : « L. 2242-13 » ;

b) A l'article L. 2242-22, qui devient l'article L. 2242-18, la référence : « L. 2242-21 » est remplacée par la référence : « L. 2242-17 ».

c) L'article L. 2242-23, qui devient l'article L. 2242-19, est ainsi modifié :

- au premier alinéa, la référence : « L. 2242-21 » est remplacée par la référence : « L. 2242-17 » ;

- au deuxième alinéa, les mots : « des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 2242-17 et L. 2242-18 » ;

- au dernier alinéa, la référence : « L. 2242-21 » est remplacée par la référence : « L. 2242-17 » ;

6° Les articles L. 2242-19 et L. 2242-20 sont abrogés.

V. - Le chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du même code est complété par une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« Adaptation des règles de négociation par voie d'accord

« Art. L. 2242-20 - Un accord d'entreprise signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections de titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel peut modifier la périodicité de chacune des négociations prévues à l'article L. 2242-1 pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale.

« Dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs définie au 1° de l'article L. 2242-5, une organisation signataire peut, pendant sa durée, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur y fait droit sans délai.

« Lorsqu'un accord modifie la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle définie au 2° du L. 2242-8, l'entreprise est regardée comme remplissant, pour la durée prévue par l'accord, l'obligation posée par l'article L. 2242-9.

« Un accord d'entreprise signé dans les conditions prévues au premier alinéa peut adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations mentionnés au présent chapitre, à condition de ne supprimer aucun des thèmes devant être soumis obligatoirement à la négociation. »

VI. - Le I de l'article L. 131-4-2 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, la référence : « L. 2242-8 » est remplacée par la référence : « L. 2242-5 » ;

2° Il est complété par un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Dans le cas où la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs a été portée à une durée supérieure à un an en application de l'article L. 2242-20 du même code, les dispositions du précédent alinéa ne sont pas applicables pendant la durée de validité de l'accord. Au terme de cet accord, lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-5 du même code, dans les conditions prévues aux L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »

Article 15

I. - L'article L. 2232-21 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en » sont remplacés par le mot : « En » ;

2° Au même alinéa, après les mots : « délégation unique du personnel », sont insérés les mots : « ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 » ;

3° Au même alinéa, les mots : « sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21. » sont remplacés par les mots : « s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales 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. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié. » ;

4° Au deuxième alinéa, après les mots : « dont relève l'entreprise », sont insérés les mots : « ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel » ;

5° Le dernier alinéa est supprimé.

II. - L'article L. 2232-22 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-22.* - A défaut de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article L. 2232-21, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance définie à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée au L. 2232-21, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

« Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

« La validité des accords conclus sur le fondement du présent article est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ».

III. - L'article L. 2232-23 est ainsi modifié :

1° Les mots : « à l'article L. 2232-21 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 » ;

2° Les mots : « de l'article L. 2232-21 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 ».

IV. - Après l'article L. 2232-23 du même code, il est inséré un article L. 2232-23-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-23-1.* - Pour l'application des dispositions du présent paragraphe, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux représentants élus du personnel par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

« Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21.

« A l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec le ou les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21, ou, à défaut, avec un salarié élu non mandaté, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22. »

V. - L'article L. 2232-24 du même code est ainsi modifié :

1° Après les mots : « dépourvues de délégué syndical », sont insérés les mots : « , lorsqu'à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-23-1, aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier » ;

2° Les mots : « et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel » sont supprimés ;

3° Après les mots : « dans la branche », sont insérés les mots : « ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. » ;

4° Au deuxième alinéa, après les mots : « de laquelle relève l'entreprise », sont insérés les mots : « ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel » ;

5° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent article s'appliquent dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel ainsi que dans les entreprises de moins de onze salariés. »

VI. - A l'article L. 2232-28 du même code, les mots : « , accompagnés en outre, s'agissant des accords conclus selon les modalités définies au paragraphe 1, de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente » sont supprimés.

VII. - A l'article L. 2232-29 du même code, les mots : « mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, les représentants du personnel ou un salarié mandaté à cet effet » sont remplacés par les mots : « définies par un décret en Conseil d'Etat ».

Article 16

I. - L'article L. 2322-7 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 2322-7. - Lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise, l'employeur peut supprimer le comité d'entreprise. »

II. - L'article L. 2325-14 du même code est ainsi modifié :

1° Aux premier et deuxième alinéas, les mots : « cent cinquante salariés » sont remplacés par les mots : « trois cents salariés » ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : « sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel, prévue au chapitre VI » sont supprimés.

III. - Après l'article L. 2325-14 nouveau du même code, il est inséré un article L. 2323-14-1 nouveau ainsi rédigé :

« Art. L. 2323-14-1. - Le seuil de trois cents salariés mentionné à la présente section est franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant les douze derniers mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information du comité d'entreprise qui en découlent. »

IV. - Au premier alinéa de l'article L. 2325-26 du même code, les mots : « deux cents salariés » sont remplacés par les mots : « trois cents salariés ».

V. - Au premier alinéa de l'article L. 2325-34 du même code, les mots : « deux cents salariés » sont remplacés par les mots : « trois cents salariés ».

CHAPITRE V
ADAPTATION DES REGLES DU DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Article 17

La section 1 du chapitre II du titre V du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 2152-1 est ainsi modifié :

a) Au 3°, après les mots : « Dont les entreprises », sont insérés les mots : « et les organisations » ;

b) Le dernier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Dans ces branches, les associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association et dont l'objet statutaire est la défense d'intérêts professionnels sont assimilées aux organisations mentionnées au 3° du présent article. » ;

2° Le 2° de l'article L. 2152-2 est ainsi modifié :

a) Le mot : « Dont » est remplacé par les mots : « Qui sont représentatives ou dont » ;

b) Les mots : « branches professionnelles » sont remplacés par les mots : « conventions collectives ».

Article 18

Au 2° de l'article L. 2135-11 du code du travail, après les mots : « notamment par », sont insérés les mots : « l'animation et la gestion d'organismes de recherche, ».

Article 19

I. - Au dernier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail, les mots : « Ce dernier » sont remplacés par les mots : « Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail ».

II. - Le troisième alinéa de l'article L. 4162-3 du même code est supprimé.

III. - Au II de l'article 16 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, les mots : « , à l'exception du dernier alinéa de l'article L. 4162-3 du code du travail, qui entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat et, au plus tard, cinq ans après l'entrée en vigueur de l'article 10 » sont supprimés.

TITRE II
CONFORTER LE REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE DE L'INTERMITTENCE

Article 20

I. - La section 3 du chapitre IV du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Au début de la section, il est créé une sous-section 1 intitulée : « Contributions et allocations », qui comprend les articles L. 5424-20 et L. 5424-21 ;

2° Après l'article L. 5424-21, il est inséré une sous-section 2 ainsi rédigée :

« Sous-section 2

« Règles spécifiques en matière de négociation des accords relatifs à l'assurance chômage

« Art. L. 5424-22. - I. - Pour tenir compte des modalités particulières d'exercice des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, les accords relatifs au régime assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20 comportent des règles spécifiques d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle, annexées au règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage.

« II. - Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de l'ensemble des professions mentionnées à l'article L. 5424-20 négocient entre elles les règles spécifiques définies au I. A cette fin, dans le cadre de la négociation des accords mentionnés à l'article L. 5422-20, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel leur transmettent en temps utile un document de cadrage.

« Ce document précise les objectifs de la négociation en ce qui concerne notamment la trajectoire financière et le respect de principes applicables à l'ensemble des bénéficiaires du régime d'assurance chômage. Il fixe un délai dans lequel cette négociation doit aboutir.

« Les règles spécifiques prévues par un accord qui respecte les orientations définies dans le document de cadrage sont reprises dans les accords relatifs au régime d'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20. A défaut d'accord dans le délai fixé par le document de cadrage ou en cas d'accord ne respectant pas les orientations qui y étaient définies, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel fixent les règles d'indemnisation du chômage applicables aux artistes et techniciens intermittents du spectacle.

« Art. L. 5424-23. - I. - Il est créé un comité d'expertise sur les règles spécifiques applicables en matière d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle, composé des services de l'Etat, de Pôle Emploi et de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 ainsi que de personnalités qualifiées désignés par l'Etat, par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de l'ensemble des professions mentionnées à l'article L. 5424-20. Un décret précise les règles de composition du comité et de nomination de ses membres.

« II. - Une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau national et interprofessionnel ou une organisation d'employeurs ou de salariés représentative de l'ensemble des professions mentionnées à l'article L. 5424-20 peut demander au comité son avis sur les propositions qui sont faites pendant la négociation. Le décret mentionné au I détermine les modalités de communication de cet avis aux autres organisations.

« III. - Lorsque les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de l'ensemble des professions mentionnées à l'article L. 5424-20 ont conclu un accord, le comité rend un avis sur le respect par celui-ci de la trajectoire financière figurant dans le document de cadrage mentionné au deuxième alinéa du II de l'article L. 5424-22, dans un délai fixé par le décret mentionné au dernier alinéa du I.

« IV. - Pôle emploi et l'organisme chargé de la gestion de l'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 fournissent au comité d'expertise les informations nécessaires à l'exercice de ses missions. »

II. - Avant le 31 janvier 2016, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés des professions mentionnées à l'article L. 5424-20 réexaminent les listes des emplois de ces professions pouvant être pourvus par la conclusion de contrats à durée déterminée d'usage, afin de vérifier que les emplois qui y figurent répondent aux critères du recours au contrat à durée déterminée d'usage prévues au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

En l'absence d'établissement de nouvelles listes à cette date, celles-ci peuvent être fixées par arrêté conjoint des ministres en charge du travail et de la culture.

TITRE III SÉCURISATION DES PARCOURS ET RETOUR A L'EMPLOI

Article 21

Afin que chaque personne dispose au 1^{er} janvier 2017 d'un compte personnel d'activité qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel, une concertation est engagée avant le 1^{er} décembre 2015 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité.

Avant le 1^{er} juillet 2016, le Gouvernement présente un rapport au Parlement sur les modalités possibles de cette mise en œuvre.

Article 22

Le titre I^{er} du livre III de la cinquième partie du code du travail est complété par un chapitre V ainsi rédigé :

« CHAPITRE V

« ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

« Art. L. 5315-1. - L'association nationale pour la formation professionnelle des adultes, dans le cadre de sa mission de service public pour l'emploi, participe à la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi et contribue à leur insertion professionnelle. Elle contribue à la politique de certification menée par le ministère chargé de l'emploi. »

Article 23

A l'article L. 6325-1-1 du code du travail, après les mots : « technologique ou professionnel », sont insérés les mots : « les personnes mentionnées aux 1^o et 2^o du même article inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 ».

TITRE IV

ENCOURAGER L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE PAR LA CREATION D'UNE PRIME D'ACTIVITE

Article 24

Au livre huitième du code de la sécurité sociale, il est rétabli un titre IV ainsi rédigé :

« TITRE IV

« PRIME D'ACTIVITE

« CHAPITRE I^{ER}

« DISPOSITIONS GENERALES

« Art. L. 841-1. - La prime d'activité a pour objet d'inciter les travailleurs aux ressources modestes, qu'ils soient salariés ou non salariés, à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle.

« CHAPITRE II

« CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT

« Art. L. 842-1. - Toute personne résidant en France de manière stable et effective, qui perçoit des revenus tirés d'activité professionnelle, a droit à une prime d'activité dans les conditions définies au présent titre.

« Art. L. 842-2. - Le bénéfice de la prime d'activité est subordonné au respect, par le bénéficiaire, des conditions suivantes :

« 1° Être âgé de plus de dix-huit ans ;

« 2° Être français ou titulaire depuis au moins cinq ans d'un titre de séjour autorisant à travailler. Cette condition n'est pas applicable :

« a) Aux ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;

« b) Aux réfugiés, aux bénéficiaires de la protection subsidiaire, aux apatrides et aux étrangers titulaires de la carte de résident ou d'un titre de séjour prévu par les traités et accords internationaux et conférant des droits équivalents ;

« c) Aux personnes ayant droit à la majoration prévue à l'article L. 842-7, qui doivent remplir les conditions de régularité du séjour mentionnées à l'article L. 512-2 ;

« 3° Ne pas être élève, étudiant, stagiaire au sens de l'article L. 124-1 du code de l'éducation ou apprenti au sens de l'article L. 6211-1 du code du travail. Cette condition n'est pas applicable aux personnes ayant droit à la majoration prévue à l'article L. 842-7 du présent code ;

« 4° Ne pas avoir la qualité de travailleur détaché temporairement en France au sens de l'article L. 1261-3 du code du travail.

« Art. L. 842-3. - La prime d'activité est calculée, pour chaque foyer, en prenant en compte :

« 1° Un montant forfaitaire, dont le niveau varie en fonction de la composition du foyer et du nombre d'enfants à charge ;

« 2° Une fraction des revenus professionnels des membres du foyer ;

« 3° Les autres ressources du foyer.

« Le montant forfaitaire mentionné au 1° peut être bonifié. Cette bonification est établie pour chaque travailleur, membre du foyer, compte tenu de ses revenus professionnels. Son montant est une fonction croissante des revenus situés entre un seuil et un plafond. Au-delà de ce plafond, ce montant est fixe.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les règles de calcul de la prime d'activité, dont les modalités de calcul de la bonification. Le montant forfaitaire mentionné au 1° et la fraction des revenus professionnels des membres du foyer mentionné au 2° sont fixés par décret.

« Le montant forfaitaire et le montant maximum de la bonification sont revalorisés annuellement en fonction de l'évolution des prix à la consommation hors tabac au cours des douze derniers mois.

« Un décret détermine le montant minimum de la prime d'activité en-dessous duquel celle-ci n'est pas versée.

« *Art. L. 842-4.* - Les ressources mentionnées au 2° et au 3° de l'article L. 842-3 prises en compte pour le calcul de la prime d'activité sont :

« 1° Les ressources ayant le caractère de revenus professionnels ou qui en tiennent lieu ;

« 2° Les revenus de remplacement des revenus professionnels ;

« 3° L'avantage en nature que constitue la disposition d'un logement à titre gratuit, déterminé de manière forfaitaire ;

« 4° Les prestations et aides sociales, à l'exception de certaines d'entre elles en raison de leur finalité sociale particulière ;

« 5° Les autres revenus soumis à l'impôt sur le revenu.

« Les modalités d'application du présent article ainsi que les modalités d'évaluation des ressources sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« *Art. L. 842-5.* - Pour être pris en compte au titre des droits du bénéficiaire, le conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du bénéficiaire doit remplir les conditions prévues au 2° et 4° de l'article L. 842-2 et ne pas être en congé parental d'éducation, sabbatique, sans solde ou en disponibilité.

« Pour être pris en compte au titre des droits d'un bénéficiaire étranger non ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, les enfants étrangers doivent remplir les conditions mentionnées à l'article L. 512-2.

« *Art. L. 842-6.* - Pour bénéficier de la prime d'activité, le travailleur relevant du régime social des indépendants mentionné à l'article L. 611-1 doit réaliser un chiffre d'affaires n'excédant pas un niveau fixé par décret.

« Pour bénéficier de la prime d'activité, le travailleur relevant du régime de protection sociale des professions agricoles mentionné à l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime doit mettre en valeur une exploitation pour laquelle le dernier bénéfice agricole connu n'excède pas un montant fixé par décret.

« Un décret en Conseil d'Etat définit les règles de calcul de la prime d'activité applicables aux travailleurs mentionnés au présent article.

« *Art. L. 842-7.* - Le montant forfaitaire mentionné au 1° de l'article L. 842-3 est majoré, pendant une période d'une durée déterminée, pour :

« 1° Une personne isolée assumant la charge d'un ou de plusieurs enfants ;

« 2° Une femme isolée en état de grossesse, ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux.

« La durée de la période de majoration est prolongée jusqu'à ce que le dernier enfant ait atteint un âge limite.

« Est considérée comme isolée une personne veuve, divorcée, séparée ou célibataire, qui ne vit pas en couple de manière notoire et permanente et qui notamment ne met pas en commun avec un conjoint, concubin ou partenaire de pacte civil de solidarité ses ressources et ses charges. Lorsque l'un des membres du couple réside à l'étranger, n'est pas considéré comme isolé celui qui réside en France.

« CHAPITRE III

« **ATTRIBUTION, SERVICE ET FINANCEMENT DE LA PRESTATION**

« *Art. L. 843-1.* - La prime d'activité est attribuée, servie et contrôlée, pour le compte de l'Etat, par les caisses d'allocations familiales et, pour leurs ressortissants, par les caisses de mutualité sociale agricole.

« *Art. L. 843-2.* - Sous réserve du respect des conditions fixées au présent titre, le droit à la prime d'activité est ouvert à compter de la date de dépôt de la demande.

« *Art. L. 843-3.* - Les conditions dans lesquelles la prime d'activité peut être réduite ou suspendue lorsque l'un des membres du foyer est admis, pour une durée minimale déterminée, dans un établissement de santé ou qui relève de l'administration pénitentiaire sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

« La date d'effet et la durée de la réduction ou de la suspension ainsi que, le cas échéant, la quotité de la réduction varient en fonction de la durée du séjour en établissement.

« *Art. L. 843-4.* - Il est procédé au réexamen périodique du montant de la prime d'activité selon une périodicité définie par décret. Entre chaque réexamen, il n'est pas tenu compte de l'évolution des ressources du foyer pour le calcul du montant de la prime d'activité servi durant la période considérée.

« *Art. L. 843-5.* - L'organisme chargé du service de la prime d'activité procède à la radiation de la liste des bénéficiaires de la prime d'activité au terme d'une période, définie par décret, sans versement de la prestation.

« Lorsqu'un droit au revenu de solidarité active est ouvert, la prestation mentionnée au premier alinéa s'entend de la prime d'activité et du revenu de solidarité active.

« *Art. L. 843-6.* - La prime d'activité est financée par l'Etat.

« CHAPITRE IV
« *CONTROLE, RECOURS ET RECUPERATION, LUTTE CONTRE LA FRAUDE*

« *Art. L. 844-1.* - Les directeurs des organismes mentionnés à l'article L. 843-1 procèdent aux contrôles et enquêtes concernant la prime d'activité et prononcent, le cas échéant, des sanctions selon les règles, procédures et moyens d'investigation prévus aux articles L. 114-9 à L. 114-17, L. 114-19 à L. 114-22, L. 161-1-4 et L. 161-1-5.

« *Art. L. 844-2.* - Toute réclamation dirigée contre une décision relative à la prime d'activité prise par l'un des organismes mentionnés à l'article L. 843-1 fait l'objet, préalablement à l'exercice d'un recours contentieux, d'un recours auprès de la commission de recours amiable, composée et constituée au sein du conseil d'administration de cet organisme et qui connaît des réclamations relevant de l'article L. 142-1.

« Les recours contentieux relatifs à ces décisions sont portés devant la juridiction administrative.

« *Art. L. 844-3.* - Tout paiement indu de prime d'activité est récupéré par l'organisme chargé du service de celui-ci.

« Toute réclamation dirigée contre une décision de récupération de l'indu, le dépôt d'une demande de remise ou de réduction de créance ainsi que les recours administratifs et contentieux, y compris en appel, contre les décisions prises sur ces réclamations et demandes ont un caractère suspensif.

« Sauf si le bénéficiaire opte pour le remboursement de l'indu en une seule fois, l'organisme mentionné au premier alinéa procède au recouvrement de tout paiement indu de prime d'activité par retenues sur les montants à échoir. A défaut, l'organisme mentionné au premier alinéa peut également, dans des conditions fixées par décret, procéder à la récupération de l'indu par retenues sur les échéances à venir dues au titre des prestations familiales, de l'allocation de logement et des prestations mentionnées respectivement aux articles L. 511-1, L. 831-1 et au titre II du livre VIII du présent code, au titre de l'aide personnalisée au logement mentionnée à l'article L. 351-1 du code de la construction et de l'habitation ainsi qu'au titre du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles.

« Par dérogation aux dispositions précédentes, lorsqu'un indu a été constitué sur une prestation versée en tiers payant, l'organisme peut, si d'autres prestations sont versées directement à l'allocataire, recouvrer l'indu sur ces prestations selon des modalités et des conditions précisées par décret.

« Les retenues mentionnées aux troisième et quatrième alinéas du présent article sont déterminées en application des règles prévues au troisième alinéa de l'article L. 553-2.

« L'article L. 161-1-5 est applicable pour le recouvrement des sommes indûment versées au titre de la prime d'activité.

« Un décret détermine le montant au-dessous duquel la prime d'activité indûment versée ne donne pas lieu à répétition.

« La créance peut être remise ou réduite par l'organisme mentionné au premier alinéa, en cas de bonne foi ou de précarité de la situation du débiteur, sauf si cette créance résulte d'une manœuvre frauduleuse ou d'une fausse déclaration.

« *Art. L. 844-4.* - Les dispositions de l'article L. 553-1 sont applicables à la prime d'activité.

« *Art. L. 844-5.* - Le fait d'offrir ou de faire offrir ses services à un allocataire, moyennant émoluments convenus d'avance, en vue de lui faire obtenir la prime d'activité est puni des peines prévues à l'article L. 554-2.

« *CHAPITRE V*

« *SUIVI STATISTIQUE, EVALUATION ET OBSERVATION*

« *Art. L. 845-1.* - La Caisse nationale des allocations familiales et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole transmettent à l'Etat, dans des conditions fixées par décret, les informations relatives à la situation sociale, familiale et professionnelle des bénéficiaires de la prime d'activité et aux dépenses engagées à ce titre.

« *Art. L. 845-2.* - La Caisse nationale des allocations familiales et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole transmettent à l'Etat, dans des conditions fixées par décret, les informations relatives aux personnes physiques destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs en vue de l'étude des situations et des parcours d'insertion des personnes physiques figurant dans ces échantillons, selon les modalités prévues à l'article 7 *bis* de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques.

« *CHAPITRE VI*

« *DISPOSITIONS FINALES*

« *Art. L. 846-1.* - Sauf disposition contraire, les modalités d'application du présent titre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 25

Le chapitre II du titre VI du livre deuxième du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1° A l'article L. 262-1, les mots : « d'inciter à l'exercice d'une activité professionnelle et de lutter contre la pauvreté de certains travailleurs, qu'ils soient salariés ou non salariés » sont remplacés par les mots : « de lutter contre la pauvreté et de favoriser l'insertion sociale et professionnelle » ;

2° L'article L. 262-2 est ainsi modifié :

a) Au premier et au dernier alinéa, les mots : « revenu garanti » sont remplacés par les mots : « montant forfaitaire » ;

b) Les deuxième, troisième et quatrième alinéas sont supprimés ;

3° Au premier alinéa de l'article L. 262-3, les mots : « La fraction des revenus professionnels des membres du foyer et le montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 sont fixés par décret. Le montant » sont remplacés par les mots : « Le montant forfaitaire mentionné à l'article L. 262-2 est fixé par décret. Il » ;

4° Au 3° de l'article L. 262-4, la référence à l'article L. 612-8 du code de l'éducation est remplacée par la référence à l'article L. 124-1 du code de l'éducation ;

5° A l'article L. 262-9, les mots : « au 2° de » sont remplacés par le mot : « à » ;

6° Au premier alinéa de l'article L. 262-10, les mots : « à la part de » sont remplacés par le mot : « au » et les mots : « correspondant à la différence entre le montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 applicable au foyer et les ressources de celui-ci » sont supprimés ;

7° Le I de l'article L. 262-24 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « le Fonds national des solidarités actives mentionné au II et » sont supprimés ;

b) Au deuxième alinéa, la première phrase est supprimée ;

c) Au troisième alinéa, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « premier » et les mots : « financé par le département a conclu la convention individuelle mentionnée à l'article L. 5134-19-1 du code du travail » sont remplacés par les mots : « a conclu un contrat unique d'insertion mentionné à l'article L. 5134-19-1 du code du travail ou un contrat à durée déterminée en vertu de l'article L. 5132-15-1 du même code » ;

d) Au quatrième alinéa, la première phrase est supprimée, le mot : « Il » est remplacé par les mots : « Le Fonds national des solidarités actives », les mots : « qu'une partie des » sont remplacés par les mots : « que les » et les mots : « L. 262-16 » sont remplacés par les mots : « L. 843-1 du code de la sécurité sociale, au titre du service de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du même code » ;

e) Au cinquième alinéa, les mots : « à certains » sont remplacés par le mot : « aux » et les mots : « que, à compter de 2013, celles qui peuvent être accordées aux » sont remplacés par les mots : « qu'aux » ;

8° Au II de l'article L. 262-25, les mots : « au titre du revenu de solidarité active » sont supprimés ;

9° Il est inséré un article L. 262-27-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 262-27-1. - Lorsqu'il exerce, prend ou reprend une activité professionnelle, le bénéficiaire du revenu de solidarité active est réputé avoir formulé une demande de prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale, sauf mention contraire de sa part. » ;

10° A l'article L. 262-28, les mots : « lorsque, d'une part, les ressources du foyer sont inférieures au niveau du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 et, d'autre part, qu'il » sont remplacés par les mots : « lorsqu'il » ;

11° A l'article L. 262-38, les mots : « durée de suspension de son versement définie par voie réglementaire » sont remplacés par les mots : « période, définie par décret, sans versement du revenu de solidarité active et de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale » ;

12° A l'article L. 262-40, les mots : « , les représentants de l'Etat » sont supprimés ;

13° L'article L. 262-45 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active, le département ou l'Etat » sont remplacés par les mots : « l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active ou le département » ;

b) Au dernier alinéa, les mots : « ou L. 835-3 » sont remplacés par les mots : « , L. 835-3 ou L. 841-1 » ;

17° L'article L. 262-46 est ainsi modifié :

a) Au quatrième alinéa, les mots : « prestations familiales et de l'allocation de logement mentionnées respectivement aux articles L. 511-1 et L. 831-1 » sont remplacés par les mots : « prestations familiales, de l'allocation de logement et de la prime d'activité mentionnées respectivement aux articles L. 511-1, L. 831-1 et L. 841-1 » ;

b) Au neuvième alinéa, les mots : « ou l'organisme chargé du service du revenu de solidarité active pour le compte de l'Etat, » sont supprimés ;

18° L'article L. 262-53 est abrogé ;

19° A l'article L. 522-12, les mots : « ou le contrat à durée déterminée » sont insérés après les mots : « le contrat unique d'insertion ».

Article 26

I. - Au deuxième alinéa du IV de l'article 30 de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, les mots : « au 2° de » sont remplacés par le mot : « à ».

II. - Le code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1° A l'article L. 115-2, les mots : « et de voir ses ressources augmenter quand les revenus qu'elle tire de son travail s'accroissent » et les mots : « de l'Etat et » sont supprimés ;

2° Le 3° de l'article L. 121-7 est abrogé ;

3° A l'article L. 131-2, les mots : « , à l'exception du revenu de solidarité active, » sont supprimés ;

4° A l'article L. 14-10-6, les mots : « dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du présent code » sont supprimés ;

5° Au 1° de l'article L. 262-29, les mots : « vers l'un des organismes de placement mentionnés au 1° de l'article L. 5311-4 du même code, notamment une maison de l'emploi ou, à défaut, une personne morale gestionnaire d'un plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi, ou vers un autre organisme participant au service public de l'emploi mentionné aux 3° et 4° du même article » sont remplacés par les mots : « vers l'un des organismes mentionnés à l'article L. 5311-4 du code du travail » et l'alinéa est complété par les mots : « , en vue d'un accompagnement professionnel et, le cas échéant, social » ;

6° A l'article L. 262-32, les mots : « les maisons de l'emploi ou, à défaut, » sont supprimés ;

7° A l'article L. 262-33, les mots : « aux 1° et 3° de » sont remplacés par le mot : « à » et les mots : « les maisons de l'emploi ou, à défaut, » sont supprimés.

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

1° L'article L. 114-16-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« - les articles 313-1 et 313-3 du code pénal, lorsqu'elles visent à obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir le revenu de solidarité active prévu à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles ou la prime d'activité prévue à l'article L. 841-1 du présent code. » ;

2° Au dixième alinéa de l'article L. 114-17, les mots : « articles L. 553-2 et L. 835-3 » sont remplacés par les mots : « articles L. 553-2, L. 835-3 et L. 844-3 » ;

3° Au 2° *bis* de l'article L. 167-3, les mots : « revenu minimum d'insertion » sont remplacés par les mots : « revenu de solidarité active » ;

4° Au 10° de l'article L. 412-8, les mots : « montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 » sont remplacés par les mots : « revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 » ;

5° Au dernier alinéa de l'article L. 523-1, les mots : « , dont les ressources n'excèdent pas le montant forfaitaire majoré mentionné au même article » sont remplacés par le mot : « et » ;

6° Au troisième alinéa de l'article L. 553-1, les mots : « articles L. 553-2, L. 821-5-1 ou L. 835-3 » sont remplacés par les mots : « articles L. 553-2, L. 821-5-1, L. 835-3 ou L. 844-3 » ;

7° L'article L. 553-2 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « prestations mentionnées au titre II du livre VIII » sont remplacés par les mots : « prestations mentionnées aux titres II et IV du livre VIII » et les mots : « , tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion » sont supprimés ;

b) Au troisième alinéa, les mots : « articles L. 835-3 » sont remplacés par les mots : « articles L. 835-3 et L. 844-3 » et les mots : « , tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 précitée » sont supprimés ;

8° Au premier alinéa de l'article L. 821-5-1, après les mots : « à l'article L. 831-1, », sont insérés les mots : « soit au titre de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1, » et les mots : « , tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion » sont supprimés ;

9° L'article L. 835-3 est ainsi modifié :

a) Au troisième alinéa, après les mots : « à l'article L. 511-1, », sont insérés les mots : « soit au titre de la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1, » et les mots : « , tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion » sont supprimés ;

b) Au cinquième alinéa, les mots : « aux articles L. 553-2 du présent code » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 553-2 et L. 844-3 du présent code » et les mots : « tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 précitée, » sont supprimés ;

c) Au septième alinéa, les mots : « ou L. 835-3 » sont remplacés par les mots : « L. 835-3 ou L. 844-3 » ;

10° L'article L. 861-2 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après les mots : « à l'exception du revenu de solidarité active, », sont insérés les mots : « de la prime d'activité, » et les mots : « au 2° de » sont remplacés par le mot : « à » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « dont les ressources, appréciées selon les dispositions prises en application de l'article L. 262-3 du code de l'action sociale et des familles, n'excèdent pas le montant forfaitaire visé au 2° de l'article L. 262-2 du même code » sont supprimés ;

11° Au deuxième alinéa de l'article L. 861-5, les mots : « et dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire visé au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles » sont supprimés.

IV. - Le code du travail est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa de l'article L. 3252-3, les mots : « au 2° de » sont remplacés par le mot : « à » ;

2° Au dernier alinéa de l'article L. 5132-3-1, les mots : « au 2° de » sont remplacés par le mot : « à » ;

3° A l'article L. 5134-72-2, les mots : « au 2° de » sont remplacés par le mot : « à » ;

4° A l'article L. 6325-1, le 4° est abrogé.

V. - Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° Au 3° de l'article L. 3334-6-1, les mots : « montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 » sont remplacés par les mots : « revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 » ;

2° L'article L. 3334-16-2 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa du III, les mots : « dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire, mentionné au 2° de l'article L. 262-2 » sont remplacés par les mots : « du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 » et les mots : « dont les ressources sont inférieures à ce même montant » sont supprimés ;

b) Au 2° du III, les mots : « montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 » sont remplacés par les mots : « revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 » ;

c) Aux deuxième et troisième alinéas du IV, les mots : « dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 » sont remplacés par les mots : « du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-1 » ;

3° Au 3° du II de l'article L. 3335-4, les mots : « dont les ressources sont inférieures au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable au foyer » sont remplacés par les mots : « mentionné à l'article L. 262-1 du code de l'action sociale et des familles ».

VI. - A l'article 81 du code général des impôts, il est rétabli un 9° *quinquies* ainsi rédigé :

« 9° *quinquies* La prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale ; ».

VII. - L'article L. 98 A du livre des procédures fiscales est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « du revenu minimum d'insertion » sont remplacés par les mots : « de la prime d'activité » ;

2° Le 2° est abrogé ;

3° Au 3°, les mots : « a été versé en 2010 et en 2011 » sont remplacés par les mots : « ou la prime d'activité a été versé au cours de l'année d'imposition ».

VIII. - Le code de la consommation est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa de l'article L. 331-2, les mots : « au 2° de » sont remplacés par le mot : « à » ;

2° Au deuxième alinéa de l'article L. 334-5 et au premier alinéa de l'article L. 334-9, les mots : « au 2° de » sont remplacés par le mot : « à ».

IX. - L'article L. 351-11 du code de la construction et de l'habitation est ainsi modifié :

1° Au sixième alinéa, les mots : « mentionnées au titre II du livre VIII » sont remplacés par les mots : « mentionnées aux titres II et IV du livre VIII » et les mots : « , tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion » sont supprimés ;

2° Au septième alinéa, les mots : « aux articles L. 553-2 et L. 835-3 du code de la sécurité sociale, L. 821-5-1 du même code » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 553-2, L. 821-5-1, L. 835-3 et L. 844-3 du code de la sécurité sociale » et les mots : « tel qu'il résulte de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 précitée, » sont supprimés ;

3° Au dernier alinéa, les mots : « L. 553-2, L. 821-5-1 ou L. 835-3 » sont remplacés par les mots : « L. 553-2, L. 821-5-1, L. 835-3 ou L. 844-3 ».

X. - Le code du service national est ainsi modifié :

1° A l'article L. 120-11, les mots : « et de la prime d'activité » sont insérés après les mots : « du revenu de solidarité active » ;

2° A l'article L. 120-21, les mots : « de la prime d'activité, » sont insérés après les mots : « de l'aide personnalisée au logement ».

XI. - Le 9° du II de l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale est remplacé par les dispositions suivantes :

« 9° La prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 27

I. - Les articles 24 à 26 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

II. - Pour l'application de l'article L. 842-1 du code de la sécurité sociale créé par la présente loi, les personnes bénéficiaires au 31 décembre 2015 du revenu de solidarité active sont réputées avoir déposé une demande de prime d'activité à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

III. - Le Gouvernement est autorisé, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, à adapter par voie d'ordonnance la mise en œuvre dans le département de Mayotte du titre IV de la présente loi relatif à la création d'une prime d'activité.

Cette ordonnance est prise au plus tard le dernier jour du dix-huitième mois suivant la publication de la présente loi. Le projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de la publication de cette ordonnance.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette ordonnance, les dispositions régissant le revenu de solidarité active dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent chapitre de la présente loi continuent de s'appliquer dans le département de Mayotte.