

ASSEMBLEE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIEME LEGISLATURE

Déposée le

PROPOSITION DE LOI

Pour une sécurité de l'emploi et de la formation

Présentée par :

André CHASSAIGNE

Député

EXPOSE DES MOTIFS

Plus de 40 ans de crise systémique du capitalisme, jalonnée de multiples soubresauts, ont conduit au désastre que nous connaissons. Dans tous les pays développés, un chômage de plus en plus massif et durable gangrène toutes les fibres des sociétés. Il génère l'insécurité généralisée comme il met en cause les rapports humains et la cohésion sociale et désespère la jeunesse.

Nulle part on ne voit la perspective d'une quelconque amélioration durable. Tous les gouvernements successifs ont juré qu'ils avaient les solutions, mais tous ont échoué lamentablement.

La raison de ces échecs tient à ce que toutes les solutions proposées et appliquées ne poursuivent qu'un seul but : préserver et augmenter les taux de profits, les marges, les retours sur investissements des actionnaires. Or, en raison de l'accumulation inouïe des capitaux, cette sacro-sainte rentabilité ne peut que baisser.

Pour conjurer cette tendance, qui s'était accentuée dès les années 70, le choix a été fait d'aggraver l'exploitation du travail, de freiner comme jamais les dépenses utiles pour les populations : investissements, emploi, formation, recherche, salaires, protection sociale, services publics... Tout est rationné et sacrifié. Alors que les dépenses sociales et de service public permettent en outre de relancer la demande aux entreprises (les « carnets de commande ») tout en améliorant leur offre (la production et son efficacité), ce sont les charges financières (dividendes, intérêts, placements financiers, ...) qui les étouffent. Le taux de profit est devenu le seul critère de gestion des entreprises. Ce ne sont donc pas les dépenses sociales utiles qui posent problème mais ce sont les charges financières et du capital qui sont trop élevées. Même lorsque les « carnets de commande » repartent à la hausse, l'emploi est précarisé, ne suit pas, ou pas assez, le patronat cherchant avant tout à satisfaire la soif de profit du capital qu'il apporte lui-même ou que les marchés financiers lui apportent. C'est pourquoi il faut aussi desserrer cet étau financier qui va contre l'emploi, sa sécurisation et contre les dépenses d'efficacité nouvelle.

Les dirigeants ont le culot de présenter leurs recettes comme étant destinées à lutter contre le chômage alors qu'elles produisent l'effet inverse : moins de ressources pour le développement des salariés et des populations, encore plus d'argent accumulé par les actionnaires et donc plus d'exigences de rentabilité contre l'emploi et les salaires. A l'arrivée, c'est plus de chômage. Une véritable spirale infernale, une fuite en avant vers l'abîme.

Pour la France, le résultat c'est plus de 8 millions de personnes touchées par l'absence d'emploi ou le sous-emploi. Autrement dit, près d'un quart de la population potentiellement active est, en totalité ou partiellement, victime du chômage. Plus du double des chiffres annoncés chaque mois par la Ministre du travail.

La plupart des dirigeants politiques, le Medef, les médias, les économistes libéraux font chorus pour dire que la France est une exception et que partout ailleurs, avec les réformes « courageuses » de nos voisins sur le marché du travail, sur le droit du travail et sur les retraites, le chômage serait en recul. La vérité, c'est que le drame du chômage frappe autant nos voisins que nous, parfois plus comme dans l'Europe du Sud et de l'Est. Chaque pays possède ses méthodes pour masquer la réalité. Certains confinent les femmes à la maison. D'autres effacent ceux qu'ils considèrent comme inemployables. D'autres encore sortent des statistiques ceux qui n'ont travaillé ne serait-ce qu'une heure dans le mois ou bien ont créé des millions de mini-job et de contrats « zéro heure ».

Même l'Allemagne et la Grande Bretagne, toujours montrées en exemples à suivre, ont des résultats aussi mauvais que la France. Avec des taux d'emploi apparents plus élevés qu'en France et des taux de

chômage affichés à 5 %, ces pays semblent moins concernés par le chômage. Mais si on prend en considération les durées de travail moyennes réelles plus élevées en France et l'âge de la retraite plus élevé chez ces deux voisins, ainsi d'ailleurs qu'aux États-Unis, leurs taux d'emploi, leurs niveaux de chômage sont très comparables aux nôtres. Quant à leurs taux de pauvreté, ils sont comparables aux nôtres, voire supérieurs.

Il n'y a pas d'alternative, disent-t-ils. C'est faux. Mais la censure dans les grands médias fonctionne à plein. Ils taisent les autres solutions proposées depuis longtemps par des forces politiques, notamment communistes, ou par des forces syndicales (autour de l'idée de sécurisation ou de sécurité sociale professionnelle), ou par des économistes et des intellectuels.

Dans le projet présenté ici, nous avons rassemblé et mis en cohérence de nombreuses propositions progressistes et radicales alternatives.

Notre ambition, c'est l'éradication progressive du chômage en promouvant l'emploi et la formation de chacun dans un véritable système de sécurité mobile d'emploi ou de formation pour une nouvelle efficacité, à la fois sociale et économique à la hauteur de la révolution technologique en cours et des défis de notre temps, culturels, sociaux et de société.

Il s'agirait avec ce projet, aussi révolutionnaire que le fut la Sécurité Sociale à la Libération, d'éradiquer progressivement le chômage et la précarité comme naguère on a pu éradiquer l'insécurité engendrée par les difficultés dues à la maladie ou à la vieillesse, grâce à la mutualisation des financements. Avec ce système on sécuriserait les gens dans leur emploi et on favoriserait une mobilité choisie et ascensionnelle, dans la sécurité des revenus et des droits de chacun. Chaque travailleur pourrait alterner, de sa sortie de formation initiale jusqu'à sa retraite, emplois stables et correctement rémunérés et formations permettant d'accéder à de nouveaux emplois, avec la garantie d'une continuité de revenus et de droits élevés. Cela constituerait une toute autre régulation économique.

Ce faisant, un volant permanent de salariés serait en formation, se substituant progressivement ainsi au volant de chômeurs actuel jusqu'à éradiquer le chômage, tandis que mobilité, cohésion sociale, emploi et productivité pourraient progresser ensemble. On poursuivrait ainsi le mouvement amorcé dans le code du travail et contrecarré ensuite : la protection des salariés conjuguée au droit à la promotion par la formation et sa reconnaissance.

Il s'agirait, avec la création de nouveaux droits, individuels et collectifs, de faire en sorte que tous les salariés aient droit à une formation qualifiante pour qu'ils puissent accéder à des emplois gratifiants et évolutifs, pourvoir les emplois libérés par la réduction du temps de travail, les retraites et ceux créés par la croissance sociale et écologique. La qualification de tous s'accompagnerait d'une augmentation générale des salaires pour la satisfaction des besoins sociaux, la reconnaissance des qualifications et la relance de la consommation intérieure tout en refondant la production.

On pourrait libérer de très nombreux emplois grâce à une nouvelle réduction du temps de travail réel pour tous et le retour à la retraite à 60 ans, tout en répondant aux aspirations des salariés à plus de temps libre, et à de meilleures conditions de vie et de travail.

On sécuriserait aussi les emplois en s'opposant efficacement à toutes les formes de précarité et de dumping social par la conversion des contrats à durée déterminée et intérimaires en emplois stables, et en luttant contre les licenciements et les externalisations (sous-traitances abusives, délocalisations, ubérisation).

Pour la jeunesse, outre les emplois et formation créés, ces nouveaux droits pourraient déboucher sur l'instauration parallèle, par une loi complémentaire, d'un statut de la jeunesse et des étudiants, sécurisant leur revenu, en lien avec la promotion de leur formation et l'ouverture effective de leur

accès à l'emploi.

Ces grands objectifs sociaux concernent donc à la fois les jeunes, les chômeurs, les inactifs actuels et les salariés en place du privé comme du public, ainsi que l'égalité hommes/femmes.

Visant la création de millions d'emplois grâce à un nouveau type de croissance, ils sont possibles à condition de s'en donner les moyens financiers, de s'attaquer à la dictature des marchés financiers avec la création d'un nouveau type de crédit pour les entreprises, d'un pôle financier public, de fonds régionaux pour l'emploi, de nouvelles règles de calcul des cotisations sociales et l'élargissement des cotisations existantes. Il ne suffit pas en effet de répartir autrement les richesses créées mais il est indispensable d'orienter autrement l'utilisation de l'argent pour qu'il serve au développement créateur d'emplois.

Ces grands objectifs sociaux ne sont possibles qu'à condition de remettre en cause les pleins pouvoirs des dirigeants d'entreprise, de démocratiser les entreprises en dotant les salariés, leurs représentants et leurs comités d'entreprise de réels pouvoirs de décision dans les gestions, et en prenant en compte les intérêts des gens, des populations, dans les territoires.

Cela exige aussi d'instaurer de nouveaux pouvoirs de décision pour les salariés, voire pour les habitants, de nouveaux droits sociaux sur l'argent et son utilisation par les entreprises, ainsi que de nouvelles institutions économiques et sociales. Ces institutions permettraient de discuter des projets d'investissement, de leurs effets, de leur contenu en emplois, en formations, et du suivi de l'utilisation de l'argent et du crédit. Ces institutions auraient le même caractère novateur que la création des comités d'entreprises à la Libération. Car le code du travail est aussi un code qui organise les pouvoirs et institutions démocratiques (pouvoirs des employeurs, des salariés, représentants, institutions sociales, etc.).

Enfin, le service public de l'emploi verrait son rôle transformé et élargi, en appui aux salariés et à leur sécurisation, et en couplage étroit avec les instances de formation. La mobilisation des autres services publics économiques et sociaux à l'appui de la sécurisation de l'emploi et de la formation est tout autant indispensable.

La proposition de loi qui suit gagnerait en outre à être confortée par une modification du préambule de la Constitution, ouvrant de fait la voie à une VIème République.

Elle concernerait le rôle social des entreprises, les pouvoirs d'intervention des travailleurs et le rôle du crédit et des institutions financières. Avec, par exemple, les trois dispositions suivantes que le Parlement pourrait adopter :

- Une vision de l'entreprise, au service de l'intérêt général

« L'activité économique des entreprises de production de biens ou de services, qu'elles soient privées ou publiques, à but lucratif ou non, a pour finalités le bien-être des producteurs, la sécurité de l'emploi et de la formation, la satisfaction des besoins des citoyens, la préservation de l'environnement. Les choix de gestion des entreprises sont guidés par ces buts qui priment toute autre considération ».

- La démocratisation du fonctionnement des entreprises

« La loi détermine les conditions dans lesquelles les travailleurs exercent un pouvoir de décision dans la gestion des entreprises et dans la détermination collective des conditions de travail, sans que le droit de propriété ne puisse primer. »

- Des institutions financières pour le développement et l'épanouissement humain

« Le crédit est un bien commun du peuple. Les institutions financières remplissent un service public national dédié au développement économique durable et à la sécurisation de l'emploi et de la formation. »

La proposition de loi soumise au débat comporte huit séries de propositions visant l'éradication progressive du chômage.

Ces réformes pourraient être mises en application immédiatement pour les unes, progressivement pour d'autres, de telle manière que réformes sociales, formations, embauches, accroissement des ressources avancent ensemble, se nourrissent mutuellement en s'appuyant sur un changement radical de l'utilisation de l'argent et sur les pouvoirs d'intervention nouveaux des travailleurs. Une spirale vertueuse, ascensionnelle se substituerait à la spirale infernale actuelle dans laquelle les néo-libéraux de toutes étiquettes entraînent le pays.

1. La sécurisation du contrat de travail

Le contrat de travail doit dans son principe être un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein et revêtir la forme écrite. Au demeurant, la forme écrite est prévue par une directive européenne. A cela un ministre avait répondu que le bulletin de salaire suffisait pour respecter cette obligation, ce qui est inexact.

La modification unilatérale des clauses du contrat de travail par le chef d'entreprise est pour les salariés une source très perturbante d'instabilité, non seulement de leurs conditions de travail mais aussi de leurs conditions de vie personnelle et de famille quand elle porte sur les horaires ou sur le lieu de travail.

Certes, les tribunaux ont construit une jurisprudence sur les modifications des clauses essentielles du contrat de travail mais celle-ci reste incertaine, très fluctuante dans le temps et dans l'espace. De fait les salariés ne savent jamais l'étendue de leur droit à refuser une modification et s'exposent toujours dans ce cas à un licenciement pour faute.

Dans aucune autre matière du droit une des parties au contrat ne peut imposer à l'autre une modification des termes du contrat. Cette exception est présentée comme le corollaire du lien de subordination et du pouvoir d'organisation du chef d'entreprise. Nous voulons justement faire reculer ces pouvoirs spéciaux.

L'article 1^{er} de la présente proposition de loi rendrait donc obligatoire l'écriture dans le contrat de travail des clauses relatives à la qualification, à l'emploi tenu, au salaire, à la durée et aux horaires de travail, au lieu d'exécution du travail, sans possibilité de modification unilatérale par l'une ou l'autre des parties.

2. Des conventions individuelles de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus avec le service public de l'emploi et des emplois réservés à certaines catégories

Des millions de travailleurs alternent emplois précaires, souvent mal payés, et des indemnités très faibles liées à des périodes de chômage. Cela permet au patronat de maintenir en permanence un fort niveau de chômage dont les prestations sont payées à partir de cotisations prélevées sur les richesses produites par l'ensemble des salariés. Ce niveau de chômage tire vers le bas les salaires, affaiblit les capacités de défense des salariés, et exerce sur eux une pression pernicieuse jusqu'à la conclusion parfois d'accords régressifs sous la menace de la perte d'emploi. De plus, ce système crée des effets

pervers en installant de nombreux jeunes dans un mode de vie au rabais. Les responsables osent ensuite désigner leurs victimes à la vindicte populaire.

Pour remédier à cette situation, plusieurs propositions sont formulées à l'**article 2**.

Premièrement, chaque personne ayant terminé sa formation, serait automatiquement immatriculée auprès du service public de l'emploi sans avoir à s'inscrire périodiquement comme chômeur. Cette affiliation s'accompagnerait de l'ouverture d'un compte personnel d'activité permettant de connaître et d'utiliser ses droits sociaux personnels. Il serait un usager du service public de l'emploi dont il utiliserait les services et auprès duquel il pourrait faire valoir ses droits à chaque fois qu'il en aurait besoin comme chacun le fait actuellement auprès des organismes de la Sécurité Sociale.

Deuxièmement, chaque personne affiliée pourrait demander à conclure avec le service public « une convention de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus ». Les emplois ou les formations proposés dans le cadre de cette convention se substitueraient à la panoplie des emplois aidés qui, sous prétexte d'insertion, offrent une main d'œuvre à prix réduit au patronat grâce à des exonérations de cotisations et à une prise en charge d'une partie des salaires par les finances publiques.

Cette convention garantirait des revenus maintenus au niveau du salaire antérieur en cas de formation et des revenus de remplacement fortement relevés pendant les périodes d'attente d'une activité, et la garantie d'un revenu minimum pour ceux n'ayant jamais travaillé. Les nouvelles garanties s'appliqueraient sous condition du respect des engagements relatifs au type d'emploi ou de formation choisi pris lors de la conclusion de la convention.

Il ne s'agirait donc pas d'un hypothétique « revenu de base universel », d'une sorte de RSA versé sans condition, actant un renoncement à l'éradication du chômage en faisant à la fois une croix sur une partie de la population condamnée à l'inactivité, et sur les besoins de création de richesses accrues. Si un jour la quantité globale de travail nécessaire pour satisfaire les besoins devait diminuer, il s'agirait alors d'en partager le temps et non d'exclure du travail une partie de la population.

Troisièmement, les jeunes et les habitants des quartiers les plus pauvres sont beaucoup plus touchés par le chômage et l'emploi précaire, subissant des discriminations de toutes sortes : absence d'expérience, origine, nom de famille et même l'adresse. On enregistre parfois chez les jeunes de ces quartiers des taux de chômage insupportables dépassant les 50 %. En conséquence, il est proposé de réserver une partie des embauches aux jeunes et aux habitants des Zones Urbaines Sensibles afin de contribuer à combattre les discriminations dont ils sont victimes. On peut considérer que de telles mesures ne sont pas satisfaisantes, mais les situations que l'on connaît le sont encore bien plus, ce qui justifie des mesures exceptionnelles, d'autant plus qu'il semble inévitable que tant que le niveau du chômage restera très élevé les discriminations perdureront.

3. Des dispositions particulières en faveur des jeunes

Les jeunes, plus encore que l'ensemble de la population, subissent de plein fouet les effets de la crise systémique. Ils sont les premières victimes du chômage de masse avec des taux qui dépassent 50 % dans certaines villes ou quartiers. L'emploi précaire sous toutes ses formes est pour eux devenue la règle. Il leur faut le plus souvent, attendre l'âge de 27 ou 28 ans, quand ce n'est pas plus tard, pour prétendre à un emploi stable.

L'ensemble de ce projet les concerne, mais des mesures particulières aux jeunes sont cependant indispensables pour les faire entrer le plus rapidement possible dans le droit commun.

Cette proposition de loi prévoit ainsi plusieurs mesures en leur faveur.

La première d'entre elles est une mesure d'exception : l'obligation d'embauche. Les entreprises seraient tenues de réserver 10 % de leurs nouvelles embauches aux jeunes de moins de 25 ans.

En outre, les jeunes qui s'engagent dans un parcours choisi d'insertion dans l'activité en signant une convention de sécurisation de l'emploi ou de la formation avec le service public de l'emploi auraient droit à une allocation égale au Smic lorsqu'ils suivent une formation choisie et à une allocation d'autonomie lorsqu'ils sont sans emploi, même s'ils n'ont jamais travaillé.

La convention définit un CDI comportant le droit à une formation choisie associée à l'emploi, dont la durée tient compte du niveau de formation initiale du jeune. Le salaire du jeune employé, lorsqu'il est en formation, est maintenu.

Les étudiants ont également droit à une allocation d'autonomie-formation sans autre condition que la poursuite assidue de leurs études. (**Article 9**)

Enfin, les stages en entreprise donnent actuellement lieu à de nombreux abus et offrent souvent, sous couvert de découverte de l'entreprise ou de formation une main d'œuvre gratuite aux entreprises. Il s'agit de mieux encadrer le recours à ces stages pour combattre les abus en limitant le nombre de stagiaires par entreprise et la durée des stages en fonction de la durée des cursus. D'autre part, certaines protections contenues dans le code du travail seraient applicables aux stages, qui ouvriraient aussi des droits à la retraite. Enfin la rémunération des stagiaires serait au moins égale à la moitié du salaire dû pour la qualification considérée (**Article 8**).

4. La lutte contre la précarisation des emplois : licenciements, CDD, intérim, externalisations abusives, sous-traitance et « uberisation »

Sur les licenciements

a) L'abus des licenciements aujourd'hui

Depuis des dizaines d'années, l'utilisation massive des licenciements, qu'ils soient économiques ou autres, ont plongé des millions de personnes dans le chômage et contribué ainsi à la fragilisation de la société par l'extension continue du nombre de sans-emploi.

Les licenciements et fermetures d'entreprise se sont poursuivis à un rythme infernal malgré la loi de janvier 1993 instaurant la nullité des licenciements en l'absence de plan social sérieux et l'usage souvent rigoureux qu'en ont fait les tribunaux.

Au lieu de protéger les salariés et le tissu économique et social, les gouvernements successifs ont, depuis une dizaine d'années, obéi aux injonctions patronales en facilitant davantage les licenciements grâce à des suppressions successives d'une grande partie des quelques protections du Code du travail. C'est en particulier le cas avec les accords de méthode dérogatoires et les dispositions de la loi sur la sécurisation de l'emploi de 2013, celles de la loi pour la croissance et l'activité de 2015, et celles de la loi Travail de 2016, dite El Khomri mais élaborée avec E. Macron et M. Valls, que nous proposons donc d'abroger (**Article 19**).

Le contrôle en amont ne concerne qu'une petite partie des licenciements et, si les tribunaux contrôlent la portée des reclassements, ils sont très réticents à examiner le bien-fondé de la décision de licenciement économique elle-même.

Une fois le licenciement prononcé, les travailleurs ne peuvent jamais obtenir la réintégration mais seulement des indemnités très insuffisantes.

Au total, les actionnaires parviennent presque toujours à leurs fins sauf dans quelques cas où des luttes déterminées font reculer le chef d'entreprise. Dans la plupart des cas l'affaire se termine par la négociation d'indemnités relevées souvent financées par les budgets publics c'est à dire par les citoyens.

b) Des réformes pour tarir l'hémorragie

On ne peut plus continuer comme cela à regarder se vider les capacités de production de nos régions.

Les opérations de licenciement doivent par conséquent être sévèrement encadrées. Nous ne visons pas ici le maintien de productions obsolètes, de mauvais emplois pénibles ou répétitifs qui peuvent bien disparaître mais au profit d'emplois qualifiés enrichissant pour les individus.

L'article 3 de cette proposition de loi entend faire des licenciements l'exception, à fortiori s'ils ne s'accompagnent pas de reclassements de qualité.

Nous proposons d'abord une nouvelle définition du licenciement économique qui en fasse vraiment le recours ultime. Puis, que dans ce cas, le reclassement constitue une véritable obligation.

Il s'agirait de faire en sorte, en se saisissant notamment d'outils tels que la GPEC, que toute restructuration d'entreprise soit anticipée et maîtrisée grâce à l'intervention des salariés dans la gestion de l'entreprise, pour l'efficacité sociale au lieu de la rentabilité financière, en jouant sur la diminution des coûts du capital qui pèsent sur l'entreprise tels que dividendes, intérêts, prix de transfert, amortissements accélérés, loyers, royalties...etc. Les restructurations ne se traduiraient jamais par la mise au chômage des salariés, avec notamment de bons reclassements choisis et l'accès accru à des formations de qualité.

Il faut pour cela accroître les possibilités de contre-propositions des représentants du personnel et la prise en compte effective de celles-ci. Des pouvoirs nouveaux pour les comités d'entreprise s'appliqueraient aux projets de licenciement avec un pouvoir de suspension lorsque le chef d'entreprise refuse de prendre en compte les contre-propositions. Jusqu'à la médiation d'une institution représentative locale composée d'élus, de syndicats et d'organisations patronales locaux et des incitations financières. En particulier, cette proposition de loi instaure un « droit de tirage » de l'entreprise, à l'initiative des salariés, sur des crédits bancaires dès lors que ceux-ci sont reconnus nécessaires pour financer des projets porteurs d'un développement de l'emploi et de la formation. Les nouveaux pouvoirs ainsi conquis par les salariés sur l'utilisation du crédit seraient une arme indispensable pour libérer l'économie du poids des marchés financiers et des critères de rentabilité dont ils sont porteurs.

c) Sanctions des licenciements abusifs

Actuellement, les licenciements abusifs, même les plus graves, se traduisent au mieux par des indemnités, lesquelles, le plus souvent, ne couvrent pas la totalité des préjudices subis. C'est particulièrement le cas pour les travailleurs âgés qui risquent de ne pas retrouver d'emploi avant de pouvoir faire valoir leurs droits à la retraite. La véritable réparation consisterait à la réintégration dans l'entreprise.

L'article 4 du présent texte entend remédier à cette situation.

Nous suggérons donc la possibilité pour les salariés qui subissent un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou en méconnaissance des obligations légales, de demander et d'obtenir sous astreinte la réintégration dans l'entreprise.

Pour rendre opératoire la reconnaissance des abus, l'attribution d'indemnité et le droit à réintégration, il est impératif d'élargir les possibilités d'intervention devant les tribunaux pour les salariés comme pour les organisations syndicales.

Le dispositif de rupture conventionnelle du contrat de travail imaginé en 2008 doit également être abrogé.

Ce système présente en effet des défauts majeurs. D'abord la convention met l'employeur à l'abri de

tout risque judiciaire, il donne lieu à de fortes pressions sur le salarié à qui on donne le choix entre une rupture pour faute grave et l'acceptation de la convention. La présentation de la convention est aussi très souvent précédée d'une période au cours de laquelle on mène la vie impossible au salarié pour le pousser à accepter la convention. Enfin, il est l'occasion de multiples fraudes aux allocations chômage (d'un véritable et coûteux détournement des fonds de l'assurance chômage au détriment des demandeurs d'emploi) en faisant miroiter aux salariés ces revenus de remplacement, la fraude étant particulièrement fréquente pour des salariés âgés qui sont placés dans une sorte de préretraite qui ne coûte rien à l'employeur.

Enfin, la complexité des questions relatives aux licenciements économiques justifierait la création de chambres spécialisées auprès de chaque section des conseils des prud'hommes.

d) Contrats de chantiers

C'est aussi le cas avec les contrats de chantiers qui cumulent les inconvénients du CDD et ceux du CDI et dont le Medef voudrait s'inspirer pour imposer les contrats de mission. Nous proposons donc l'abrogation de ces contrats de chantier.

Sur les contrats à durée déterminée et les intérimaires

Si on totalise CDD, intérimaires, contrats aidés, temps partiels subis, ce sont 4 millions de personnes qui sont touchées par les emplois précaires. Pour les jeunes, la précarité est devenue la règle, en particulier pour les moins qualifiés.

La précarisation des travailleurs constitue une orientation stratégique à l'heure de la domination des marchés financiers. Elle permet de renforcer l'exploitation par la rentabilité maximum de chaque heure de travail, de sécuriser les énormes profits ainsi dégagés pour les affecter aux placements financiers et à la spéculation.

Comme forme de chômage elle pèse fortement sur les salaires et les conditions de travail, elle génère une insécurité sociale permanente, dans et hors le travail, qui renforce les pouvoirs exorbitants des employeurs, des actionnaires, des créanciers, sur la vie et l'avenir de populations entières. Elle sème la division entre travailleurs encore couverts par certaines garanties et travailleurs précaires.

La défense et le développement des droits dont bénéficient les salariés dotés d'un emploi stable sont plombés par le caractère massif de la précarité.

L'emploi sous ses formes les plus précaires est un des multiples effets néfastes du chômage de masse en même temps qu'il est une des causes du sous-emploi, parce qu'il intensifie le travail entraînant un moindre besoin de travailleurs pour une même production. Il tend à favoriser une spécialisation de la France dans des productions à bas coût salariaux au lieu de se placer sur les productions à forte valeur ajoutée. D'autre part en réduisant la masse des salaires, l'emploi précaire contribue à limiter la demande intérieure et donc la croissance.

La précarité n'épargne pas la fonction publique avec plus de 900 000 contractuels dont une majorité de CDD subissant, comme dans le secteur privé, l'incertitude vis-à-vis de l'emploi du lendemain et des salaires abaissés par rapport aux postes occupés et à leurs qualifications.

Nous proposons par conséquent un encadrement des contrats de travail à durée déterminée et intérimaires de telle sorte que ceux-ci cessent d'être utilisés comme mode de gestion permanent de l'entreprise, que les salariés ne soient plus la variable d'ajustement qu'ils sont actuellement.

A cette fin, plusieurs propositions sont formulées **aux articles 5 et 6** de la présente proposition de loi :

- 1) Les cas de recours seraient limités. Le nombre de contrats à durée déterminée et d'intérim conclus sous le motif de surcroît temporaire d'activité seraient limités à 5 % de l'effectif de chaque établissement. Il s'agirait ainsi d'en finir avec les pratiques abusives de certaines entreprises dont le nombre et la fréquence du recours à des travailleurs précaires, jusqu'à la moitié de l'effectif permanent, et parfois plus, n'a rien à voir avec le surcroît temporaire d'activité.
- 2) Les renouvellements de contrat seraient limités à un seul et la durée totale du contrat à 12 mois.
- 3) Le droit à l'indemnité de précarité serait dû à tous les salariés concernés, quel que soit le motif de conclusion du contrat.
- 4) L'action en requalification devant le Conseil des Prud'hommes serait ouverte même après l'arrivée du terme du contrat, et l'exécution du jugement facilité par le recours à l'astreinte.
- 5°) Le recours à ces formes d'emploi précaire serait conditionné à une consultation et à un avis conforme annuel du comité d'entreprise portant sur les modalités d'utilisation.
- 6) Enfin, concernant la fonction publique, et dans le cadre de l'objectif de développement de l'ensemble des services publics du présent projet de loi et pour ce qui concerne les trois versants de la fonction publique, il est proposé à **l'article 18** d'ouvrir des emplois répondant aux nouveaux besoins, de favoriser le recrutement de fonctionnaires par abondement des dispositifs de recrutement existants et par un plan de titularisation pour les contractuels. La mesure permettra de limiter l'emploi des contractuels sur les seuls besoins temporaires et ainsi de revenir au droit commun de la fonction publique qui consiste à recruter, sur tous les emplois permanents, des fonctionnaires. Il sera créé une mission permanente de contrôle de la précarité au sein des Conseils supérieurs et des Comités techniques de tous niveaux par modification des décrets des organismes mentionnés. Celle-ci donnera un avis sur les dérogations et préviendra des abus de gestion qui favoriseraient la reconstitution de la précarité.

Sur la sous-traitance et les travailleurs sans droits

Il fut une époque où le recours à la sous-traitance répondait essentiellement à des besoins techniques. Ce temps est révolu.

Comme pour les emplois précaires, l'obsession de la rentabilité financière a conduit les entreprises, notamment les plus grandes, à sous-traiter à tout va. Éclatement des collectifs de travail, externalisation de plus en plus de fonctions de l'entreprise, que ce soit à l'extérieur des locaux ou sur site, nombres d'usines ne sont plus que des sites d'assemblage, le rêve de certains étant des usines sans ouvriers. Certaines de ces pratiques tombent normalement sous le coup de la loi quand le sous-traitant ne fournit que de la main-d'œuvre. Dans des activités comme celles de la construction, de la maintenance, des travaux publics, des transports c'est la sous-traitance dite en cascade qui s'est développée avec trois, quatre et davantage de niveaux ; à la clef, une pression sur les prix tout au long de la chaîne et en bout de course des TPE étranglées qui trichent sur les salaires et les droits des travailleurs et des prestations intra européennes au rabais.

Ces pratiques ont un but commun : abaisser le coût du travail au profit des prélèvements du capital, en excluant le maximum de salariés de l'application des conventions collectives et des accords d'entreprise, en utilisant les salariés des sous-traitants comme variable d'ajustement, en faisant exploser les solidarités et la force des salariés par leur dissémination.

La forme la plus aboutie et caricaturale de ce bouleversement des rapports sociaux consiste à mettre des costumes de travailleurs indépendants sur des travailleurs dépendants. Il est maintenant convenu

de désigner ce phénomène sous le vocable d'« ubérisation » connu du public depuis le conflit des taxis. Il s'agit en fait de salariés qui n'ont plus aucun droit, plus aucune limite de durée du travail, plus aucun salaire minimum, plus de congés, plus de droit à la retraite, plus aucune protection contre le licenciement, plus de droit aux allocations chômage, plus rien. Exactement comme au XIXe siècle, le secrétaire général de la CGT a tout à fait raison.

Les promoteurs de cette nouvelle forme de surexploitation ont de la suite dans les idées. Cela a commencé dès 1994 avec la présomption de non-salariat pour les travailleurs inscrits à la chambre des métiers ou au registre du commerce par l'ultra-libéral Madelin ; sur proposition communiste, cette présomption fut abrogée en 2000 à l'occasion des lois Aubry mais réintroduite en 2003 par une loi Fillon. Par la suite un rapport De Virville proposait de laisser à chacun le « libre » choix du statut, salarié ou indépendant. Nouvelle escalade dans la déréglementation avec le projet de loi El Khomri qui qualifie d'indépendants tous les travailleurs qui, pour travailler, passent par une plateforme numérique.

Nous contestons radicalement ces funestes orientations en proposant trois mesures à **l'article 7**.

Curieusement, le code du travail n'a jamais défini ce qu'est un travailleur salarié bénéficiaire de la législation sociale. C'est la jurisprudence des tribunaux qui s'en est toujours chargée. Traditionnellement en s'en tenant à une définition fondée sur le lien de subordination juridique, en requalifiant au besoin les contrats à partir de la réalité de la relation contractuelle. Puis une évolution s'est produite avec l'émergence du concept de dépendance économique (Cass.crim.14-27132 du 17/11/2015 ; cass.civ.14-23638 du 15/12/2015 et 14-23320 du 20/01/2016). A juste raison, car le salariat est avant tout un rapport social avant d'être une simple référence juridique.

Nous proposons à notre tour une présomption de salariat reposant à la fois, ou alternativement, sur la subordination juridique et la dépendance économique.

De plus, nous proposons d'encadrer le recours à la sous-traitance par sa limitation légale à deux degrés et son contrôle par les travailleurs, en soumettant le recours à la sous-traitance à l'avis conforme du comité d'entreprise qui a toute compétence pour apprécier les besoins et possibilités de l'entreprise.

Nous proposons enfin de lutter contre le travail illégal et le dumping social pratiqués à partir des prestations de services internationales, par un pouvoir de suspension de la prestation par l'administration en cas de non-respect des obligations légales et conventionnelles.

Le dumping social organisé par la directive « services » de l'Union européenne est une autre cause de suppression de nombreux emplois stables sur notre territoire. La France devrait agir au sein de l'Union pour exiger, d'une part, des taux de cotisations sociales identiques pour les travailleurs détachés et pour ceux résidant en France et d'autre part des mesures de renforcement des contrôles pour en finir avec la fraude aux droits de travailleurs détachés en matière de salaires et de conditions de travail.

Instaurer un droit de préemption pour les salariés

Les opérations de cession ou de fusion-acquisition sont devenues l'un des sports favoris des marchés financiers. La cession des entreprises est, dans la pratique, l'occasion d'opérations spéculatives et prédatrices de la part des multinationales, des fonds de pension et autres *hedge-funds* qui recherchent un profit rapide, le contrôle d'un marché, l'élimination d'un concurrent.

Le droit de préemption des salariés fait partie du panel des moyens juridiques possibles à mettre en œuvre pour s'opposer à ces logiques. La bataille des Fralib a montré pendant les 1336 jours de luttes contre la multinationale Unilever, qu'il pouvait être un levier pour poursuivre l'activité. Aujourd'hui organisés en Scoop, les salariés de l'entreprise apportent la preuve de leur faculté à faire vivre leur

entreprise.

Nous soutenons toutes les expérimentations d'appropriation sociale qui constituent des projets d'émancipation du capitalisme. Nous voulons donc instaurer ce droit de préemption qui s'appliquerait aux entreprises de toutes tailles, s'appliquerait aussi dans les cas de règlement ou de liquidation judiciaire ainsi que dans les cas de fermeture ou d'abandon des sites de production par leurs propriétaires.

Néanmoins, la forme juridique de l'entreprise ne suffisant pas à cette émancipation dans la mesure où la viabilité des projets de l'entreprise dépend en grande partie des moyens financiers dont elle dispose, nous rappelons donc la nécessité pour ces formes coopératives d'entreprise de pouvoir bénéficier dans la pratique du soutien des institutions financières, des banques et en particulier celle de la Banque Publique d'Investissement et des Fonds Régionaux que nous proposons par ailleurs de créer (**Article 11**).

La précarisation des salariés est aussi causée par de graves lacunes relatives au paiement du salaire

D'une part, le délai de prescription a été abaissé de 5 à 2 ans. Quand on sait que les salariés ne réclament le plus souvent leurs heures supplémentaires non payées qu'après la rupture de leur contrat et que les dettes de salaire à ce titre sont souvent très élevées, cette réduction du délai de prescription est particulièrement scandaleuse. Il convient donc au minimum de revenir au délai de prescription de 5 ans.

D'autre part, le code du travail ne prévoit aucune date pour le paiement du salaire. Les services du ministère écrivent même que le salaire peut être payé à tout moment du mois suivant celui au titre duquel il est dû. De fait, de nombreuses entreprises payent le 10 du mois suivant, à commencer par les entreprises de travail temporaire. Cette pratique plonge les travailleurs, qui ont déjà fait crédit de tout un mois de travail, dans d'importantes difficultés. Nous proposons donc le paiement du salaire au plus tard en fin de mois.

5. Utiliser les gains de productivité pour libérer des millions d'emplois grâce à une réduction réelle de la durée du temps de travail et pour le droit effectif à la retraite à 60 ans.

Pour une réduction du temps de travail (Article 10)

La diminution du temps de travail est une revendication des salariés depuis toujours. Elle exprime l'aspiration à disposer de plus de temps libre hors du temps contraint par le travail dépendant ; pour les travailleurs exposés à des travaux pénibles, elle permet de limiter l'usure physique prématurée ; C'est en même temps un moyen de contribuer à l'éradication du chômage.

Du côté de l'actionnaire, l'enjeu est fondamental puisque c'est par le temps de travail effectué au-delà de ce qui est nécessaire pour payer le salaire fixé qu'il peut réaliser son profit.

Cela explique pourquoi la question du temps de travail est le cheval de bataille numéro un du Medef qui mène une lutte acharnée pour son augmentation comme ses ancêtres pronostiquaient la ruine du pays si on limitait le travail des enfants.

A l'époque des lois Aubry, le Medef a manœuvré pour un texte à son avantage. Il a obtenu une série de concessions portant sur l'annualisation, le forfait jours, les astreintes, le temps partiel, l'absence d'obligation d'embauche, les heures supplémentaires et leur financement par des allègements de

cotisations sociales. Il a ensuite pesé pour que les accords lui soient favorables.

On comprend dès lors que le bilan des lois Aubry soit très contrasté. Le recul relatif du chômage observé après leur adoption s'explique en grande partie par une conjoncture mondiale favorable, et il est d'ailleurs rapidement reparti à la hausse. La droite revenue au pouvoir a conservé tout ce qui intéressait les patrons et a bloqué le mouvement de baisse du temps de travail en accordant les allègements de cotisations aux entreprises restées à 39 heures et en étendant le système du forfait jours.

Les résultats financiers sont tout à l'avantage des actionnaires dont les cotisations sociales ont baissé de près de 20 milliards d'euros. Sur la période 1997/2002 la valeur ajoutée s'est accrue de 18 %, les effectifs de 11 %, le « coût du travail » de 19 %, les prélèvements du capital de 35 %. Contrairement à la légende, les 35 heures n'ont donc pas coûté un sou aux entreprises. En revanche, les dividendes et les intérêts les ont privées de ressources importantes.

Les gains de productivité liés à la révolution informationnelle, le volume et la part des profits dans la valeur ajoutée et la réforme du crédit que nous proposons par ailleurs autorisent une réduction importante du temps de travail avec maintien des salaires et embauches correspondantes. Associée à une relance de la recherche et de la qualification des salariés elle permettrait d'améliorer les conditions de travail et la motivation des salariés pour l'efficacité productive. La demande intérieure augmentée grâce à de nouveaux revenus liés à la reconnaissance des qualifications et aux mises en formations massives aurait de plus un effet bénéfique pour les carnets de commandes et donc pour l'emploi.

La durée du travail des salariés à temps complet est en moyenne de 39,5 heures au moins par semaine. De 37,5 heures si on compte les temps partiels et de moins de 30 heures si on prend en compte les chômeurs. Contrairement à une autre légende, on travaille plus en France que chez nos voisins, en comptant les temps partiels : 35,3 heures en Allemagne, 36,5 en Grande Bretagne, 36,9 en Italie, 37,2 en moyenne dans l'Union européenne.

Comme contribution à l'éradication du chômage, qui touche à des degrés divers plus de huit millions de personnes, la réduction du temps de travail reste incontournable même avec une croissance transformée et un développement massif des services publics.

Nous fixons l'objectif d'une durée de travail hebdomadaire de 32 heures sans réduction des salaires (article 10-I. Mais comme nous partons en réalité de plus de 39 heures, nous devons progresser par étapes. La réduction du temps de travail, la formation, les investissements, les embauches doivent, pour l'efficacité, progresser ensemble.

Dans l'immédiat, il s'agirait de faire en sorte que les 35 heures soient une réalité pour tous les salariés à temps complet. Pour y parvenir nous proposons de réformer les dispositifs légaux qui freinent la baisse du temps de travail pour tous et gèlent de très nombreux emplois.

Pour ce faire, il convient de prendre quatre mesures urgentes :

1) Réintroduire dans le temps de travail tous les moments nécessaires à la production, comme les pauses de courte durée, d'habillage et de déplacement professionnel. Pour les déplacements professionnels notons que la Cour de justice européenne considère depuis un arrêt du 10 septembre 2015 que le temps de déplacement domicile-travail représente du temps de travail effectif pour les salariés itinérants.

2) Abroger le forfait des ingénieurs et cadres. Cette invention, qui a détourné les aspirations à une meilleure conciliation entre le travail et les activités hors travail, a maintenu ces salariés dans des durées de travail très élevées et gelé des centaines de milliers d'emplois de toutes catégories (article 10-I. La France a été condamnée à plusieurs reprises par des instances européennes pour ces pratiques.

L'harmonisation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale reposera sur des droits nouveaux des salariés sur l'organisation du travail.

3) Limiter les heures supplémentaires aux circonstances exceptionnelles, comme le prévoit au demeurant l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 toujours en vigueur, en abaissant le contingent annuel à 94 heures par an, en augmentant le taux de majoration du salaire, en les soumettant à l'avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

4) Mettre en place dans toutes les entreprises des moyens de contrôle des horaires automatisés y compris du travail accompli sur support numérique en dehors des locaux de l'entreprise et un employeur, sauf urgence justifiée, ne serait plus autorisé à contacter un salarié en dehors de ses horaires de travail (droit à la déconnexion).

D'autre part nous souhaitons revenir sur des dispositions légales qui ont fortement dégradé les conditions de travail, d'emploi, de vie personnelle et de famille. Cela concerne :

1°) L'amplitude maximum de la journée de travail limitée à 2 heures en plus de la journée de travail effective et la durée hebdomadaire limitée à 43 heures.

2°) L'annualisation qui doit comporter, pour ne pas perturber anormalement la vie de famille, un calendrier précis et non un simple programme indicatif, un avis conforme du CE (ou des délégués du personnel) en l'absence d'accord et un délai de prévenance des modifications du calendrier porté de 7 à 30 jours.

3°) Le travail à temps partiel qui doit être mis en œuvre uniquement pour répondre à un véritable libre choix des salariés, le contrat doit être précis et non modifiable unilatéralement. Doivent être abrogées les dispositions qui rendent caduques le minimum de 24 heures et les dérogations aux coupures et heures complémentaires maximum. L'encadrement du temps partiel contribuerait fortement à réduire les écarts de salaires entre hommes et femmes.

Améliorer les droits à la retraite

La question des retraites est celle de la durée du travail à l'échelle d'une vie.

Le droit à la retraite à 60 ans si longtemps réclamé par les travailleurs a été conquis en 1981. Depuis, les néo-libéraux de tous bords ont mené une offensive permanente pour revenir sur cet immense progrès. Ils sont en grande partie parvenus à leurs fins avec une succession de contre-réformes portées tant par des gouvernements de droite que par le gouvernement actuel. Ce ne fut pas sans difficulté puisque ces contre-réformes ont provoqué de très importantes luttes sociales, preuve de l'attachement des citoyens au droit à la retraite.

Les conditions actuelles, notamment celles du revenu de remplacement bafouent le droit au départ à la retraite à 60 ans et conduisent plus de la moitié des personnes âgées de 55 à 64 ans à vivre leur fin de vie professionnelle sans emploi. Paradoxalement, les employeurs, partisans du recul de l'âge de la retraite, refusent d'engager des seniors, organisent le départ de leurs salariés âgés, fraudent massivement les Assedic par le truchement des ruptures conventionnelles.

On sait bien, à force de l'entendre marteler, que l'argument massue pour le recul de l'âge de la retraite c'est la révolution démographique, l'augmentation de l'espérance de vie qui rendrait impossible le financement des retraites. L'argutie est infantile, ridicule.

Évidemment que, comme pour toute prestation sociale, il faut prévoir le financement. Mais il y a deux façons de l'envisager. Celle des néo-libéraux qui taisent, pour le coup, les gains de productivité considérables et n'ont en vue que la dépense, sans augmentation des ressources ; cela conduirait, à

terme, à la retraite à 70 ans. Et celle qui consiste à considérer que l'allongement de la durée de vie est un grand progrès humain, la question du financement des retraites devant être posée en termes de solidarité entre les générations, ce qui est d'ailleurs le fondement même du droit à la retraite.

Vient alors l'obligation de consacrer une part éventuellement croissante des richesses créées par le travail, d'une part au financement de l'éducation des jeunes et, d'autre part, au financement du droit au repos des anciens. Chaque individu profitant à son tour de cette solidarité intergénérationnelle de la naissance à la mort.

Pour les actionnaires, cette façon de voir les choses est inacceptable puisque tout ce qui va à la solidarité entre les humains limite leurs prélèvements parasites.

Allonger la durée de vie au travail est de plus intolérable quand des millions de personnes, de jeunes, attendent désespérément un emploi. Tout recul de l'âge de la retraite provoque une nouvelle flambée de chômage. Le recul d'une seule année c'est sans doute autour de 300 000 emplois gelés pour les jeunes. Au contraire le retour à la retraite à 60 ans libérerait immédiatement des centaines de milliers d'emplois.

C'est ce que nous proposons avec **l'article 12** de la présente proposition de loi.

6. Pour l'épanouissement de chacun et le droit pour tous à de plus hauts niveaux de qualification et de salaire et à l'égalité réelle hommes/femmes

Développer la formation professionnelle (Article 13)

La France ne part pas de rien en ce qui concerne la formation professionnelle. Notre pays s'est doté depuis longtemps de systèmes de formation initiale et continue développés.

Nous accusons cependant un retard important devant les défis que posent l'avancée des technologies et à présent les exigences de la révolution informationnelle. Si bien que nous constatons des difficultés de recrutement dans certaines filières dues à la dévalorisation de certains métiers et à l'insuffisance des moyens affectés à la formation. Une des réponses des gouvernements et des chefs d'entreprises est, au lieu d'investir au niveau nécessaire, de piller les ressources humaines d'autres pays. Cette orientation a pour résultat de brider les capacités de développement de ces pays et, en France, de maintenir dans l'exclusion des millions de personnes dépourvues d'une qualification suffisante.

Un haut niveau de qualification constitue aujourd'hui l'atout principal pour le développement économique, écologique et social. Il est une des conditions de l'épanouissement des capacités humaines. La qualification de tous est indispensable pour pourvoir les emplois créés par la croissance écologique et sociale que nous voulons et ceux libérés par la baisse du temps de travail et les départs en retraites.

La formation continue tout au long de la vie doit être envisagée comme un moment à la fois distinct et inséparable de la production des biens et des services. C'est d'ailleurs cette conception qui justifie le titre de notre projet de « sécurité de l'emploi et de la formation » et le droit pendant les périodes de formation au maintien intégral du salaire y compris pour ceux sans emploi avec un minimum égal au SMIC.

Nous présentons en même temps une série de réformes tendant à élever la quantité et la qualité des actions de formation continue. Il s'agirait de doubler les moyens de la formation, de les mutualiser davantage et de contrôler leur utilisation :

- 1) Pour accroître le nombre de salariés de chaque entreprise pouvant partir en formation chaque année il faudrait doubler, porter à 5 % de l'effectif le nombre de salariés pouvant bénéficier en même temps d'un congé individuel de formation et les stages de formation pourraient atteindre une durée de deux ans.
- 2) la part minimum des financements par les entreprises serait également doublée pour atteindre 2,5 % de la masse salariale.
- 3) Une plus grande mutualisation des moyens permettrait d'accorder la priorité d'accès aux actions de formation aux personnes privées de toute qualification.
- 4) Pour que les formations soient réellement choisies et ne soient plus seulement celles décidées par les chefs d'entreprise, le comité d'entreprise devrait participer, au-delà de la simple consultation, à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise qui ne pourrait être mis en application qu'après son avis conforme.
- 5) Enfin, pour en finir avec les gâchis, l'argent public et l'agrément des stages ouvrant droit à la rémunération seraient réservés aux organismes publics de formation et aux organismes privés à but non lucratif.

Reconnaître des qualifications dans le salaire

Les qualifications acquises ne sont pas reconnues dans le salaire. Rares sont les conventions collectives qui fixent des salaires minima en fonction des diplômes sanctionnant les formations initiales et continues ou la validation de l'expérience. Nous voulons remédier à cela en fixant des salaires minima par grands niveaux de qualification. De plus, cette réforme contribuerait grandement à l'égalité des salaires des femmes avec ceux des hommes puisque les femmes subissent, dans la pratique, davantage une moindre reconnaissance de leurs qualifications.

7. Une utilisation de l'argent destinée à l'éradication du chômage

A défaut de moyens financiers, d'une autre utilisation de l'argent, l'éradication du chômage n'est pas possible. Cela suppose de nouveaux pouvoirs des travailleurs sur les décisions relatives au financement des entreprises et à l'utilisation de leurs profits.

Nous proposons de mettre en synergie de nouveaux droits sur les financements, avec de nouveaux critères d'efficacité des fonds utilisés (l'emploi, la formation, et la valeur ajoutée efficace et écologique au lieu du maximum de profit et d'accumulation), avec leur utilisation dans les entreprises (pour leur développement réel, contre les licenciements...), avec de réels pouvoirs de décision des comités d'entreprise jusqu'à de nouvelles institutions économiques et sociales, ouvertes aux salariés et à des représentants des territoires.

Les banques ont une énorme responsabilité dans la croissance démesurée des opérations financières et du coût du capital qui étouffe l'emploi, la recherche, l'innovation et la création de richesses dans les territoires. Il est crucial de lutter, depuis les entreprises jusqu'au niveau européen, pour réorienter les crédits bancaires en faveur de l'emploi et des services publics et d'agir ainsi concrètement pour émanciper l'économie de la dictature des marchés financiers.

D'énormes fonds publics sont actuellement gâchés en cadeaux au patronat et à sa gestion de rentabilité financière, prétendument pour l'emploi. Cela concerne particulièrement les réductions et suppression de cotisations sociales et celles du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi plus les fonds de financement public des salaires avec la prime pour l'emploi. En réalité cela entraîne la baisse des

dépenses en salaires ce qui joue contre l'emploi et contre la demande globale, contribuant au chômage ainsi qu'à la rentabilité financière et ses gâchis spéculatifs.

Cette pratique a été utilisée et développée par les gouvernements de droite comme de gauche (ou prétendus tels). De ce point de vue il ne suffit pas de proclamer le besoin d'un contrôle de l'utilisation des fonds publics ou de prévoir des remboursements (très rarement réclamés, et encore moins souvent réalisés) en cas de licenciement ou de délocalisation. En effet le contrôle des emplois, qui de toute façon auraient été créés ou qui sont compensés par des destructions d'emplois ailleurs, n'empêcherait pas les effets négatifs de la baisse des coûts salariaux.

S'agissant des fonds publics, une autre utilisation est devenue indispensable. Au lieu des exonérations de cotisations sociales, de baisses d'impôts, de prise en charge de salaires par les fonds publics, des subventions à fonds perdus, nous proposons :

1) La constitution d'un Fonds National et de Fonds Régionaux pour l'Emploi et la Formation qui prendraient en charge tout ou partie des intérêts des crédits destinés à des investissements industriels, de recherche et autres, avec des taux d'autant plus abaissés, jusqu'à des taux zéro, voire négatifs, que seraient programmés des créations d'emplois stables et des formations. Le Fonds National serait alimenté par le redéploiement progressif des réductions de cotisations dans des proportions décidées régulièrement par les lois de financement de la sécurité sociale ainsi que par le redéploiement des réductions d'impôts. Les Fonds Régionaux seraient alimentés par des délégations de crédit du Fonds national. On en finirait ainsi avec des gâchis tels que des PME doivent subir des taux élevés pour des investissements utiles tandis que des opérations purement financières de grandes entreprises bénéficient de taux d'intérêts très bas (**Article 14**).

2) Des prélèvements fiscaux et sociaux modulés, relevés pour pénaliser les profits et l'accumulation financière, la baisse des salaires, les suppressions et précarisation des emplois. Concernant les cotisations de sécurité sociale il s'agirait d'inventer un dispositif qui établisse une modulation fondée sur la part des salaires dans la valeur ajoutée totale de chaque entreprise relativement au même ratio dans sa branche d'activité. Ainsi, plus l'entreprise développerait l'emploi, plus elle paierait de bons salaires, et moins elle paierait de cotisations. A noter que cela serait très différent de cotisations assises sur la valeur ajoutée, lesquelles ne seraient qu'une nouvelle TVA et n'auraient aucun effet sur l'emploi puisqu'une valeur ajoutée élevée peut être obtenue avec de faibles effectifs et des bas salaires (**Article 14**).

3) La constitution d'un pôle financier public mettant en réseau les institutions publiques existantes et de nouvelles banques nationalisées. Il contribuerait à impulser des orientations nouvelles dans tout le secteur bancaire et financier. Outre l'élan donné à un nouveau type de crédit, il s'agirait de lutter contre les actions spéculatives, y compris par la séparation réelle des banques de dépôt et d'investissement.

Au-delà, une autre orientation de la Banque Centrale Européenne contrôlée par les pouvoirs politiques serait le plus décisif pour le soutien à un nouveau type de crédit. Au lieu de son orientation actuelle qui favorise les placements financiers et les délocalisations, la BCE jouerait un rôle de premier plan pour des crédits à des taux d'autant plus réduits que les investissements feraient davantage d'emplois et de formations. La BCE financerait en particulier un fonds de développement social, solidaire et écologique européen, comme l'y autorisent en réalité les traités actuels (article 123.2 du Traité de Lisbonne sur le fonctionnement de l'UE).

8. Démocratisation des entreprises, nouveaux pouvoirs pour les travailleurs dans les entreprises et pour les citoyens dans les territoires. Service public de l'emploi et de la formation. Conventions et accords, principe de faveur

De nouveaux pouvoirs aux salariés dans l'entreprise (Article 15)

Parties prenantes de la dictature des marchés financiers, représentants des actionnaires, donneurs d'ordre à leurs sous-traitants, à qui ils prescrivent leurs décisions tout en poussant les patrons de ceux-ci à faire retomber sur leur personnel les contraintes qu'ils imposent, les dirigeants actuels des grands groupes ont aujourd'hui les pleins pouvoirs.

Le MEDEF et de nombreux patrons confondent allègrement l'entreprise et ses actionnaires, l'entreprise et son chef. Or l'entreprise, c'est avant tout l'ensemble des travailleurs qui la composent et la font vivre. Ces travailleurs, de l'ouvrier à l'ingénieur, qui créent les richesses n'ont pas droit à la parole ; si, pour la forme, on leur demande parfois leur avis, on en tient rarement compte.

Il en va de même dans les territoires qui sont confinés à leur mise en concurrence pour satisfaire le critère du profit immédiat à coup de subventions, de cadeaux et d'avantages de toutes sortes.

A l'heure où l'exigence de démocratie est une aspiration largement partagée, l'entreprise reste une institution monarchique. Dès qu'il s'agit de l'entreprise, dès qu'il s'agit d'envisager des pouvoirs d'intervention des travailleurs et des citoyens dans la gestion, la démocratie est un mot tabou. Cela est d'autant plus insupportable que la concentration du capital, la dimension atteinte par les grandes entreprises, leur situation monopolistique leur donnent un pouvoir immense sur leurs salariés, les PME et les populations des territoires dans lesquels elles exercent, jusqu'à tendre au totalitarisme.

Il est temps de faire prévaloir sur la course au profit, des critères de gestion d'utilité sociale, favorables à l'emploi, à la formation, au bien-être des travailleurs, à l'intérêt général.

Pour cela, il faut des droits nouveaux d'intervention et de décision dans la gestion des entreprises pour les salariés et leurs représentants.

Au niveau des territoires, au lieu de la mise en concurrence, nous avons besoin d'institutions qui permettent aux collectivités territoriales d'intervenir sur le développement économique en faveur de l'emploi, de la formation et des populations.

Le pouvoir de consultation du comité d'entreprise existe depuis plus de 60 ans. Aux termes du droit actuel, le droit de proposition ne s'exerce que sur les conditions des licenciements ou sur leur justification – devenant plus automatique dans la loi « travail », dite El Khomri – pas sur d'autres projets économiques. Quand cela est fait, c'est parce que le rapport des forces des luttes l'impose. Dans la pratique, soit le CE n'est pas consulté conformément à la loi, soit le chef d'entreprise passe outre son avis. Le chef d'entreprise a toujours le dernier mot et décide en fonction des critères qui lui sont dictés par les marchés financiers et les actionnaires. Nous proposons que les comités d'entreprise soient dotés d'un pouvoir de contre-proposition économique effectif. Les directions d'entreprise seraient tenues d'examiner vraiment les propositions des représentants des salariés et de les prendre en considération après débats. Dans le cas contraire, les comités d'entreprise disposeraient alors d'un droit de suspension des licenciements ou des restructurations contraignant le chef d'entreprise à revoir ses projets.

Dans certains domaines tels que le plan de formation, le recours aux emplois précaires et à la sous-traitance, les heures supplémentaires, le temps partiel, l'avis conforme du CE serait requis.

Enfin, le comité d'entreprise devrait être informé et consulté sur de la politique des prix pratiqués par l'entreprise et en particulier sur les prix de transfert pratiqués entre les diverses entités du même groupe et ainsi que sur les cessions d'actifs, notamment immatériels (brevets, marques, etc.).

De nouvelles institutions dans les régions (Article 16)

Commissions régionales pour l'Emploi et la Formation

Dans les domaines stratégiques, comme les licenciements collectifs, les fermetures de site, les délocalisations, les grands investissements, qui concernent le présent et l'avenir des populations du territoire dans lequel l'entreprise est établie, une nouvelle institution examinerait les projets du chef d'entreprise et les propositions du comité d'entreprise et jouerait un rôle de médiation.

Ces Commissions régionales pour l'Emploi et la Formation se substitueraient à des instances existantes et seraient composées d'élus de la Région, de représentants des organisations syndicales de salariés et d'organisations patronales locales.

Outre leur mission de médiation, ces commissions joueraient un rôle central pour l'emploi en Région. Elles seraient associées au service public de l'emploi. Elles seraient l'instance de diagnostic, d'étude et de consultation pour les projets régionaux, elles fixeraient des objectifs chiffrés annuels de créations d'emplois et de mises en formation. Elles assureraient le suivi des conventions individuelles de sécurisation de l'emploi. Les demandes de prises en charge par les Fonds Régionaux pour l'Emploi seraient soumises à leurs avis conformes. Elles analyseraient l'impact des politiques publiques de l'emploi et de la formation. Elles procéderaient à l'agrément des organismes de formation.

Conférences nationales et régionales de Sécurisation de l'Emploi et de la Formation

Tout ce qui concerne l'emploi et la formation intéresse les populations au-delà de chaque entreprise. Il s'agit d'ailleurs de la première préoccupation des citoyens. Ces questions ne doivent pas rester confinées dans les cercles des « décideurs » économiques et politiques. Elles doivent être traitées aussi au grand jour et donner lieu à des débats publics, à la confrontation des points de vue et faire émerger des solutions aux problèmes tels qu'ils se posent dans chaque Région.

Dans cet objectif d'un débat et d'une élaboration citoyenne, nous proposons que chaque année se tienne dans chaque Région une Conférence ouverte à tous les acteurs de la vie économique et sociale de la région en lien avec les CESER (conseils économiques sociaux et environnementaux régionaux). Il y serait traité de toutes les questions concernant l'emploi et la formation, des politiques publiques aux besoins de financement en passant par les choix de gestion des entreprises. Elles fixeraient aussi des objectifs chiffrés de réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes

Les Commissions régionales y rendraient compte de leur action. Les Conférences pourraient conclure leurs travaux par l'adoption de résolutions. Pour la transparence des débats, la presse serait admise aux séances.

Une conférence nationale de sécurisation de l'emploi et de la formation annuelle examinerait les évaluations des politiques menées dans les régions ainsi que les propositions des conférences régionales en vue d'améliorer les politiques publiques et de réduire les inégalités entre les régions pour l'accès à l'emploi et à la formation.

Conventions collectives et accords d'entreprise (Article 17)

Les conventions et accords de branche et les accords d'entreprise doivent être soumis au principe de l'accord majoritaire, c'est-à-dire des accords signés par des organisations syndicales représentant la majorité des électeurs aux élections professionnelles. Il s'agit d'un principe essentiel dans une démocratie, sans quoi une minorité impose ses vues à la majorité.

Il faut enfin en revenir au principe de faveur et rétablir la hiérarchie des normes en droit du travail. De

l'accord d'établissement à la loi en passant par l'accord d'entreprise, de groupe, de branche et interprofessionnel, aucun ne devrait comporter de clauses moins favorables aux salariés que les accords, lois et règlements de niveaux supérieurs.

Service public de l'emploi et de la formation (Article 19)

Le service public de l'emploi et de la formation joue un rôle central dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation. Ses missions sont renforcées. Il doit être impérativement modernisé avec une coordination plus étroite des différentes institutions le composant et des moyens humains et financiers adaptés en permanence à ses missions.

PROPOSITION DE LOI

TITRE 1^{er}

CONTRAT DE TRAVAIL, SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, ET EMPLOIS RESERVES

Article 1^{er}

Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L.1221-1 est ainsi rédigé :

« *Art. L.1221-1* : Le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun, il est obligatoirement écrit. Il précise la durée et les horaires de travail, le niveau et les modalités de la rémunération, la qualification, l'emploi occupé, le lieu de travail. Le contenu de ces clauses ne peut être modifié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties au contrat ».

2° L'article L.1221-2 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1221-2* : Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée en respectant la durée légale du travail. Toutes autres modalités constituent des exceptions à ce principe fixées limitativement par le présent code. »

3° L'article L.1222-6 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1222-6* : Lorsque l'employeur envisage pour l'un des motifs énoncés à l'article L.1233-3 une modification d'un élément essentiel du ou des contrats de travail, il en informe chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

« La lettre de notification énonce le ou les motifs de la modification envisagée et informe le salarié qu'il dispose d'un délai de réflexion d'un mois. A défaut d'un accord exprès du salarié avant l'expiration de ce délai, la modification est réputée refusée. »

« Les dispositions du présent article s'appliquent à toutes les modifications du contrat pour motif économique, qu'elles résultent de propositions directes de l'employeur ou de candidatures des salariés à des offres de modification faites par l'employeur à l'ensemble du personnel. »

« Constituent notamment des modifications essentielles du contrat de travail celles qui concernent : le lieu de travail, la durée et les horaires de travail, le salaire, la qualification et l'emploi. »

Article 2

I. – Le titre Ier du livre III de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L.5311-1 est ainsi rédigé :

« *Art. L.5311-1* : Le service public de l'emploi et de la formation a pour missions l'accueil, l'orientation, la formation, l'insertion ; il comprend le placement, le maintien des revenus ou le versement de revenus de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation de l'emploi, de la formation tout au long de la vie et des revenus.

« Chaque personne libérée de l'obligation scolaire est automatiquement affiliée au service public de l'emploi. Cette affiliation ouvre droit à tous les services assurés par les organismes composant le service public de l'emploi. »

2° L'article L. 5311-4 est ainsi modifié :

a) Au 1°, après les mots « organismes publics ou privés », sont ajoutés les mots « à but non lucratif ».

b) Le 3° est abrogé.

3° Après l'article L. 5311-6, il est ajouté un article L.5311-7 ainsi rédigé :

« *Art. L.5311-7* : Lors du débat annuel sur la loi de finances, le ministre chargé de l'emploi présente un rapport sur le bilan de l'activité du service public de l'emploi et de la formation au cours de l'année écoulée et sur les perspectives pour l'année à venir. Ce rapport donne lieu à un débat. »

4° Après l'article L. 5312-1 du même code, sont insérés des articles L. 5312-1-1, L. 5312-1-2 et L. 5312-1-3 ainsi rédigés :

« *Art. L.5312-1-1* : Chaque personne affiliée, sans emploi ou qui désire changer d'emploi, peut conclure avec le Service Public de l'Emploi une convention de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus. »

« La convention détermine la nature de la formation ou le type d'emploi que le candidat à l'emploi ou à la formation s'engage à intégrer. Les termes de cette convention en matière de formation s'imposent au contrat de travail et à l'employeur. »

« La convention permet en particulier l'accès à un premier emploi ou à une formation. Elle est conclue pour une durée initiale d'un à deux ans et peut être renouvelée en cas de besoin. »

« La convention définit le volume horaire de formation associé selon le niveau de qualification initiale du candidat. Un décret précise les conditions d'application de constitution de cette grille des temps de formation. »

« Pendant toute la durée de la convention, et à la condition qu'il respecte les engagements souscrits, le candidat à l'emploi ou à la formation a droit quand il suit une formation à un revenu de remplacement égal au salaire qu'il percevait dans l'emploi précédemment occupé. Les personnes n'ayant pas d'emploi de référence perçoivent une allocation minimum égale au SMIC. Lorsqu'il est privé d'emploi et ne suit pas une formation, le candidat a droit à un revenu de remplacement dont les règles de calcul sont fixées par décret.»

« *Art. 5312-1-2* : Les entreprises de toute nature sont tenues de réserver 10 % de leurs embauches à des jeunes âgés de 16 à 25 ans. Ces taux sont calculés d'une part pour les recrutements en contrat à

durée indéterminée et d'autre part pour les recrutements en contrat à durée déterminée. »

« Pour chaque bénéficiaire manquant, l'entreprise est tenue au versement d'une redevance annuelle égale 1500 fois le salaire minimum de croissance au profit du Fonds National pour l'Emploi. »

« *Art. 5312-1-3* : Les entreprises de toute nature sont tenues de réserver 10 % de leurs embauches à des personnes qui résident dans une Zone Urbaine Sensible depuis au moins un an. Ces taux sont calculés d'une part pour les recrutements en contrat à durée indéterminée et d'autre part pour les recrutements en contrat à durée déterminée. »

« Pour chaque bénéficiaire manquant, l'entreprise est tenue au versement d'une redevance annuelle égale 1500 fois le salaire minimum de croissance au profit du Fonds National pour l'Emploi »

TITRE II

SECURISATION DE L'EMPLOI ET LUTTE CONTRE LA PRECARITE

Article 3

I. – Le chapitre 3 du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L.1233-3 est ainsi rédigé :

« *Art. L.1233-3* : Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives à une cessation d'activité ou à des difficultés économiques qui n'ont pu être surmontées par la réduction des coûts autres que salariaux ou, à des mutations technologiques indispensables à la pérennité de l'entreprise, et dès lors que l'entreprise n'a pas recours au travail intérimaire ou à la sous-traitance pour exécuter des travaux qui pourraient l'être par le ou les salariés dont le poste est supprimé. » ;

« L'entreprise devra avoir cherché par tous moyens adaptés à sa situation d'éviter un licenciement pour motif économique, de sorte que le licenciement pour motif économique constitue le dernier recours pour assurer sa pérennité.

« L'appréciation des difficultés économiques ou des mutations technologiques s'effectue au niveau de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe.

« Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'appréciation des difficultés économiques ou des mutations technologiques s'apprécie au niveau du secteur d'activité du groupe.

« Les situations visées au premier alinéa qui seraient artificiellement créées ainsi que celles résultant d'une attitude frauduleuse de la part de l'employeur ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

« Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivant, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa. »

2° L'article L.1233-4 est ainsi rédigé :

« *Art. L.1233-4* : Le licenciement ne peut être prononcé pour l'un des motifs visés par l'article précédent que lorsque le reclassement du salarié sur un emploi identique ou équivalent s'est avéré

impossible. La recherche de propositions réelles et sérieuses de reclassement s'effectue dans l'ordre de priorité suivant :

« 1° dans l'établissement puis dans l'entreprise, notamment en limitant le recours à la sous-traitance et au travail temporaire ;

« 2° dans les entreprises du groupe auquel appartient, le cas échéant, l'entreprise concernée à l'extérieur du groupe.

« Toute proposition de reclassement sur un emploi différent de celui précédemment occupé par le salarié s'accompagne de la description de l'action de formation prise en charge par l'employeur pour permettre au salarié d'assurer les nouvelles fonctions.

« La preuve de la recherche et de l'impossibilité du reclassement incombe à l'employeur. »

3° L'article L.1233-8 commence par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent code relatives au comité d'entreprise et notamment les articles L.2323-2 ; L.2323-3, L.2323-4, L.2323-5-1 et L. 2323-5-2 sont applicables aux procédures de licenciement pour motif économique. »

4° Les articles L.1233-21 à L.1233-24 sont abrogés.

5° L'article L.1233-28 commence par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent code relatives au comité d'entreprise et notamment les articles L.2323-2, L.2323-3, L.2323-4, L.2323-5-1 et L.2323-5-2 sont applicables aux procédures de licenciement pour motif économique. »

6° Au premier alinéa de l'article L.1233-28, le mot « dix » est remplacé par le mot « deux ».

7° L'article L.1233-32 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ces mesures doivent être pertinentes au regard des objectifs recherchés et proportionnés aux moyens dont disposent l'entreprise et le groupe auquel, le cas échéant, elle appartient »

8° Après le premier alinéa de l'article L.1233-34, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'expert-comptable a accès à tous les éléments d'information relatifs à la situation économique du groupe dont fait partie l'entreprise concernée, y compris les filiales dont le siège se trouve à l'étranger. Sa mission s'étend à l'analyse des motifs économiques invoqués par l'employeur, à la recherche de solutions alternatives aux licenciements et à l'inventaire des capacités de reclassement au sens de l'article L.1233-4 existant dans l'entreprise et au sein du groupe. »

9° L'article L.1233-61 est ainsi rédigé :

« *Art. L.1233-61* : Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins deux salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

« Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. »

« La procédure est nulle et de nul effet tant qu'un tel plan n'est pas présenté et soumis aux représentants du personnel. »

« L'action portée devant le juge de première instance, statuant comme en matière de référé et tendant à voir constater la non-conformité du plan aux dispositions du présent article et à celles de l'article 1233-62, suspend la mise en œuvre par l'employeur de toutes les mesures prévues par le projet de

licenciement. »

10° L'article L.1233-62 est complété par un 7° ainsi rédigé :

« 7° Des mesures de réduction des coûts du capital et financiers de l'entreprise par la réduction, voire la suppression, du versement de dividendes aux actionnaires, la négociation des taux d'intérêt versés aux créanciers, le rééchelonnement de la durée des emprunts, la révision des prix de transfert à l'intérieur du groupe auquel appartient l'entreprise, la révision du prix des loyers, la révision du coût d'exploitation des brevets.»

11° L'article L.1233-63 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le plan prévu aux articles 1233-61 et 1233-62 doit être adressé à l'autorité administrative compétente ainsi qu'aux unions locales, ou à défaut départementales, des syndicats représentatifs au niveau national.

« Il doit en outre être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les lieux de travail. »

II.- L'article L. 1236-8 du code du travail est abrogé.

III. – L'article 18 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013.

IV. – Les articles 287 à 295 de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 sont abrogés.

Article 4

I.- L'article L.1235-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes

« *Art. L.1235-3* : Si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas reconnue comme étant réelle et sérieuse, le tribunal prononce sur la demande du salarié la nullité du licenciement et, sous astreinte au profit du salarié victime du licenciement injustifié, la réintégration dans l'emploi à compter du jour de la signification du licenciement ; si le salarié n'a pas demandé la réintégration, le tribunal lui octroie une indemnité représentant la réparation des dommages subis. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire brut est due sans préjudice le cas échéant de l'indemnité prévue à l'article L.1234-9. »

II.- Après l'article L.1233-63 du code du travail, sont insérés des articles L.1233-63-1 et L.1233-63-2 ainsi rédigés :

« *Article L.1233-63-1* : Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés qui sont dépourvues de comité d'entreprise et dans les entreprises employant entre onze et quarante-neuf salariés, l'action en contestation du plan social prévu par les articles L.1233-61 et L.1233-62 est ouverte aux délégués du personnel agissant collectivement ou individuellement et aux unions locales ou, à défaut, départementales, des syndicats représentatifs au niveau national »

« *Article L.1233-63-2* : Lorsque le projet de licenciement ou le plan de sauvegarde de l'emploi n'ont pas fait l'objet de l'exercice du droit d'opposition ou n'a pas fait l'objet d'aucune contestation judiciaire à l'initiative des institutions représentatives du personnel, le Conseil des Prud'hommes, saisi individuellement par un salarié dont le contrat a été rompu dans le cadre du licenciement collectif concerné, est compétent pour apprécier la conformité dudit plan aux dispositions des articles L.1233-61 et 1233-62 pour faire application de l'alinéa 3 de l'article L.1233-61 sans préjudice du contrôle de l'effort de reclassement. »

III.- Après l'article L. 1235-8 du code du travail, il est inséré un article L.1235-8-1 du code du travail ainsi rédigé :

« *Art. L.1235-8-1* : Les contestations relatives aux licenciements pour motif économique ne s'inscrivant pas dans un licenciement collectif au sens de l'article L.1233-3 sont portées devant la chambre spécialisée du Conseil des Prud'hommes prévue par l'article 1423-1-1. »

« Il est alors statué dans un délai maximum de six mois »

« Le Conseil, en cas d'insuffisance d'effort de reclassement au sens de l'article 1233-4 et sans préjudice des dispositions des articles 1235-1 à 1235-4, constate le nullité du licenciement et prononce au choix du salarié, sa réintégration ou l'allocation de dommages et intérêts. Cette décision est exécutoire de plein droit. »

IV.- La section 3 du Chapitre VII du Titre III du livre II de la première partie du code du travail est abrogée.

V. – Après l'article L.1423-1 du code du travail, il est inséré un article L.1423-1-1 ainsi rédigé :

« *Article L.1423-1-1* : Il est créé dans chaque section, une chambre compétente pour statuer sur les litiges relevant de l'article 1235-8-1 du code du travail. Ces litiges sont portés directement devant le bureau de jugement. »

Article 5

Le Titre IV du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article 1242-2 est ainsi rédigé :

« *Art. L.1242-2* : Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas suivants :

« 1°) Remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail et pour pourvoir directement le poste de travail du salarié absent ;

« 2°) Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Au titre de ce motif, le nombre de salariés occupés en contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder 5 % de l'effectif moyen occupé au cours de l'année civile précédente. Le nombre obtenu est arrondi à l'unité supérieure. En cas de dépassement de ce taux, les contrats de travail excédentaires et par ordre d'ancienneté dans l'entreprise sont réputés être conclus pour une durée indéterminée ;

« 3°) Emplois à caractère saisonnier de courte durée définis par décret ou pour lesquels dans certains secteurs d'activité définis par décret, il est d'usage constant et établi de recourir à des emplois temporaires en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

« 4°) Remplacement d'un chef d'entreprise temporairement absent ;

« 5°) Contrats d'apprentissage. »

2° Les articles L.1242-3 et 1242-4 sont abrogés.

3° L'article L.1242-7 est ainsi rédigé :

« *Art. L.1242-7* : Le contrat à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Ce contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée au contrat initial, ne peut excéder douze mois. »

« Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, il peut ne pas comporter un terme précis. Dans ce cas, le contrat a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé. »

4° L'article L.1243-10 est abrogé.

5° L'article L.1245-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le tribunal saisi ordonne, même après l'arrivée du terme, l'exécution du ou des contrats requalifiés en contrats à durée indéterminée, sous astreintes liquidées au profit du salarié et de l'organisation syndicale qui agit au nom du salarié en application de l'article L.1247-1 ».

Article 6

Le Chapitre I du Titre V du Livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié:

1° L'article L.1251-6 est ainsi rédigé :

« *Art. 1251-6* : Un utilisateur ne peut faire appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas suivants :

« 1°) Remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail et pour pourvoir directement le poste de travail du salarié absent.

« 2°) Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Au titre de ce motif, le nombre de salariés temporaires ne peut excéder 5 % de l'effectif occupé en moyenne au cours de l'année civile précédente. Ce nombre obtenu est arrondi à l'unité supérieure. En cas de dépassement de ce taux, les contrats de travail excédentaires et par ordre d'ancienneté dans l'entreprise sont réputés être conclus pour une durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice. »

2° L'article L.1251-11 est ainsi rédigé :

« *Art 1251-11* : Le contrat de mission doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Ce contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée au contrat initial, ne peut excéder douze mois. »

« Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu il peut ne pas comporter un terme précis. Le contrat a alors pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé. »

3° L'article L.1251-41 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le tribunal saisi ordonne, même après l'arrivée du terme, l'exécution du ou des contrats requalifiés en contrats à durée indéterminée conclu avec l'entreprise utilisatrice, sous astreintes liquidées au profit du salarié et de l'organisation syndicale qui agit au nom du salarié en application de l'article L.1247-1 ».

Article 7

I. – La section 3 du Chapitre Ier du Titre II du Livre II de la huitième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L. 8221-6 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 8221-6* : Est réputé salarié tout travailleur qui exerce son activité dans des conditions de droit ou de fait caractérisant un lien de subordination juridique ou un lien de dépendance économique vis à

vis d'une autre personne physique ou morale.

« Est présumé être l'employeur de ce salarié la personne physique ou morale qui utilise directement ou indirectement ses services.

« Outre les clauses du contrat conclu entre les parties, le lien de subordination juridique et/ou le lien de dépendance économique sont établis notamment :

« 1° Lorsque le travailleur ne possède pas la maîtrise des moyens matériels ou immatériels utilisés pour la production des biens ou services ;

« 2° Ou lorsque le travailleur ne peut entrer en relation avec l'utilisateur final des services que par l'intermédiaire obligé d'un tiers ;

« 3° Ou lorsqu'un tiers, gérant une plate-forme numérique de mise en relation entre le travailleur et les clients peut librement radier le travailleur de la liste des prestataires figurant sur la plate-forme ;

« 4° Ou lorsque le travailleur, prétendument indépendant, ne fixe pas lui-même, ou par entente avec le client, le prix de ses prestations ;

« 5° Ou lorsque le travailleur, pour l'exécution de ses prestations, applique des instructions ou sujétions telles que celles portant sur des horaires ou des méthodes de travail, émises par une personne physique ou morale autre que l'acheteur final des services ;

« 6° Ou lorsque le travailleur se voit imposer la vente de telles marchandises à l'exclusion de toutes autres ou se voit imposer le prix de vente de ces marchandises.»

2° Après l'article L. 8221-6-1 du même code, sont insérés des articles L.8221-6-2 à L.8221-6-4 ainsi rédigés :

« *Art. L.8221-6-2* : Lorsque le travailleur, utilisé dans les conditions prévues par l'article L.8221-6 du présent code, emploie lui-même d'autres salariés, ceux-ci sont réputés être liés par contrat de travail au même employeur.

« *Art. L.8221-6-3* : La sous-traitance de toute activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce est prohibée au-delà du second rang. Les travailleurs occupés en méconnaissance de cette interdiction, y compris ceux visés à l'article L.8221-6-1, sont réputés être salariés du sous-traitant de second rang. »

« *Art. L.8221-6-4* : Toute décision de faire appel à la sous-traitance d'une partie de l'activité ou des fonctions de l'entreprise est soumise à l'avis conforme du comité d'entreprise »

II. – Le chapitre 3 du Titre VI du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1263-3 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1263-3* : Lorsque qu'un inspecteur ou un contrôleur du travail constate un manquement grave aux règles visées par l'article L.1262-4 auxquelles sont astreints les employeurs établis hors de France et qui détachent temporairement des salariés sur le sol national, il en fait rapport à l'autorité administrative qui peut suspendre la prestation de service pour une durée pouvant atteindre trois mois. »

2° L'article 1263-4 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. 1263-4* : Lorsque l'entreprise poursuit la prestation de service malgré la suspension prononcée de l'activité l'autorité administrative peut prononcer une amende administrative d'un montant pouvant atteindre 10 000 euros par salarié occupé. Le donneur d'ordre, le maître d'œuvre, et le maître d'ouvrage, sauf si celui-ci est une personne physique, sont tenus au paiement solidaire de l'amende.»

Article 8

Le chapitre IV du Titre II du livre Ier de la première partie du code de l'éducation est ainsi modifié :

1° L'article L.124-5 est ainsi rédigé :

« *Article L.124-5*: La durée des stages en entreprise ne peut excéder un mois par année d'étude. Ces stages peuvent être répartis tout au long du cursus ou bien concentrés en fin d'études. »

2° L'article L.124-6 est ainsi rédigé :

« *Art. L.124-6*: Les stages, que les employeurs soient des entreprises privées ou des organismes publics, ouvrent droit au paiement d'une allocation égale à la moitié du salaire minimum prévu par la loi, la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable pour le niveau de qualification visé par la formation en cours. »

3° L'article L.124-7 est ainsi rédigé :

« Le non-respect de cette disposition entraîne la requalification du stage en contrat de travail par le conseil des prud'hommes avec effet au premier jour de stage. »

4° L'article L. 124-8 du code de l'éducation est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L.124-8*: Le nombre de stagiaires pouvant être accueillis simultanément par une entreprise est plafonné à un dans entreprise de moins de 10 salariés, à deux dans les entreprises de 10 à 49 salariés et à 15 % de l'effectif dans les entreprises de 50 salariés et plus. »

5° L'article L.124-14 est ainsi rédigé :

« *Art. L.124-14*: Sont applicables aux stagiaires les articles L.3121-10, L.3121-33, L.3121-34, L.3121-35, L.3132-1, L.3132-2, L.3132-3 du code du travail relatifs à la durée du travail, les articles L.3133-1 et suivants et L.3141-1 et suivants du code du travail relatifs aux jours fériés et aux congés payés. »

Article 9

Le chapitre I^{er} du titre II du livre VIII de la troisième partie du code de l'éducation est ainsi rédigé :

« *Chapitre I^{er}*

« *L'allocation d'études et d'autonomie*

« Art. L. 821-1. – L'État accorde une allocation d'études et d'autonomie :

« 1° aux étudiants des établissements d'enseignement supérieur publics régis par les dispositions du livre VII ;

« 2° aux élèves des établissements d'enseignement supérieur privés régis par les dispositions du livre VII et existant à la date du 1^{er} novembre 1952 ;

« 3° aux élèves des établissements d'enseignement supérieur privés qui remplissent les conditions prévues à l'article L. 731-5 ;

« 4° aux élèves des établissements d'enseignement supérieur technique privés reconnus par l'État dans les conditions prévues à l'article L. 443-2 ;

« 5° aux élèves des autres établissements d'enseignement supérieur privés, habilités par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, sur avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche, et dont l'habilitation a été vérifiée à l'occasion d'une inspection de l'État ;

« 6° aux étudiants inscrits aux instituts d'études politiques et préparant le concours d'entrée à l'école nationale d'administration.

« Le bénéfice de l'allocation mentionnée au premier alinéa est conditionné à la signature d'un contrat de projet personnel avec les centres régionaux mentionnés à l'article L. 822-1. Ce contrat précise les engagements pris par le bénéficiaire. Il précise également les obligations de l'établissement dans lequel il étudie vis-à-vis de lui, notamment les modalités du suivi régulier et personnalisé dont il bénéficie par un tuteur-conseiller. »

« *Art. L. 821-2.* – L'allocation mentionnée à l'article L. 821-1 est servie par les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires mentionnés à l'article L. 822-3.

« Cette allocation doit permettre aux personnes mentionnées ci-dessus de réaliser leurs études dans de bonnes conditions, sans être contraintes d'exercer une activité rémunératrice ou d'emprunter pour financer leurs études. Elle doit à cette fin garantir leur autonomie dans tous les aspects de leur vie étudiante, notamment en matière de logement, de transport, de santé et d'accès à la culture, aux activités physiques et sportives ainsi qu'aux loisirs.

« Le montant de cette allocation comporte une partie socle universelle et une partie progressive calculée en fonction des revenus du foyer fiscal auquel le bénéficiaire est rattaché. »

« *Art. L. 821-3.* – Les collectivités territoriales et toutes personnes morales de droit public ou privé peuvent instituer des aides spécifiques, notamment pour la mise en œuvre de programmes de formation professionnelle. »

« *Art. L. 821-4.* – Les conditions d'application du présent chapitre sont fixées par décret en Conseil d'État, pris après avis du Centre national des œuvres universitaires et scolaires mentionné à l'article L. 822-2.

TITRE III

DUREE DU TRAVAIL

Article 10

I. – Les articles L.3111-2 et L.3111-3 du code du travail sont abrogés.

II. – La section première du Chapitre premier du Titre II du Livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigée :

« Section 1 : Durée légale du travail, travail effectif, astreintes

« Sous-section 1

« Durée légale du travail et travail effectif

« Art. L.3121-1 : La durée légale du travail des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile ou de toute autre période de sept jours consécutifs. Cette durée est fixée à 32 heures à compter du 1er janvier 2021.

« Art. L.3121-2 : La durée du travail effectif est le temps pendant lequel un salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. »

« Art. L.3121-3 : Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps de pause sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L.3121-2 sont réunis. En tout état de cause les pauses prévues par l'article L.3121-9 sont considérées comme du temps de travail effectif »

« Art. L.3121-4 : Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, par le règlement intérieur, par le contrat de travail ou par la nature du travail à effectuer, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage sont considérées comme du temps de travail effectif. »

« Art. L.3121-5 : Le temps de déplacement pour se rendre sur un lieu itinérant d'exécution du travail et en revenir est considéré comme du temps de travail effectif.

« Sous-section 2

« Astreintes

« Art. L.3121-6 : Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle un salarié, hors des locaux de travail, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail occasionnel au service de l'entreprise.

« Art. L.321-7 : Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou par des accords d'entreprise. Les accords fixent le mode d'organisation des astreintes et les compensations financières ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu qui sont au minimum les suivantes : chaque heure d'astreinte est rémunérée à hauteur de 50 % d'une heure normale ou donne lieu à un repos de trente minutes, le temps d'intervention pendant une astreinte est du temps de travail effectif payé avec une majoration de 50 %. Après une intervention le temps de repos de 11 heures entre deux journées de travail est applicable.

« Art. L.3121-8 : Les astreintes font l'objet d'une programmation annuelle établie après avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et communiquée aux salariés concernés au moins un mois avant le début de la période concernée. Toute modification de la programmation est soumise à la même procédure. »

III. – La section 2 du chapitre premier du titre II du livre premier de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigée :

« Section 2

« Durées maximales du travail

« Sous-section 1

Temps de pause

« Art. L.3121-9 : Dès que le temps de travail atteint quatre heures le salarié bénéficie d'un temps de pause payé d'une durée minimum de vingt minutes consécutives »

« *Sous-section 2*

« *Durée quotidienne maximum*

« Art. L.3121-10 : La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder huit heures sauf cas d'urgence dans des conditions déterminées par décret »

« Art. L.3121-11 : L'amplitude de la journée de travail ne peut excéder de plus de deux heures la durée du travail effectif.

« *Sous-section 3*

« *Durée hebdomadaire maximum*

« Art. L.3121-12 : Au cours d'une même semaine la durée du travail ne peut excéder quarante-trois heures.

« Art. L. 3121-13 : En cas de circonstances exceptionnelles l'employeur peut, après avis favorable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, réunis en urgence, être autorisé par l'inspecteur du travail à dépasser le plafond de quarante-trois heures sans toutefois excéder soixante heures par semaine. »

IV. – La section 3 du chapitre premier du titre II du livre premier de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigée :

« *Section 3*

« *Heures supplémentaires*

« Art. L.3121-14 : Les heures supplémentaires sont uniquement destinées à faire face à des surcroûts exceptionnels et imprévus d'activité ; elles ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet d'augmenter de manière habituelle les durées du travail légales ou conventionnelles. Elles ne peuvent, sauf cas d'urgence avéré, être effectuées qu'après avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

« Art. L.3121-15 : Des heures supplémentaires peuvent être accomplies par chaque salarié dans les limites de quatre-vingt-quatorze heures par an et de huit heures par semaine. Les heures supplémentaires prises en compte sont toutes celles effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, ou pour les salariés à temps partiel, de la durée hebdomadaire prévue au contrat.

« Art. L.3121-16 : Les heures supplémentaires se décomptent par semaine. La semaine débute le lundi à zéro heure et se termine le dimanche à vingt-quatre heures.

« Art. L.3121-17 : Chacune des heures supplémentaires donne lieu à une majoration de salaire de 50 %. Les heures accomplies au-delà des limites légales annuelles et hebdomadaires ou en infraction avec les dispositions de l'article L.3121-14 donnent lieu à une majoration de 100 % »

« Art. L.3121-18 : Les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur d'une durée égale à 50 % de chaque heure supplémentaire accomplie. Les heures accomplies au-delà des limites légales donnent lieu à un repos compensateur de 100 % de chaque heure accomplie.»

V. – La section 4 du chapitre premier du titre II du livre premier de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigée :

« Section 4

« Aménagement du temps de travail sur l'année

« *Art. L.3121-19* : Dans les branches d'activité listées par décret et caractérisées par une forte saisonnalité un accord de branche étendu et un accord d'entreprise peuvent prévoir que la durée hebdomadaire du travail varie sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas 1582 heures (*1446 heures en 2021*). Les accords doivent respecter les durées maximales prévues au présent code.

« *Art. L.3121-20* : Les majorations de salaire de 50 %, ainsi que le droit au repos compensateur de 50 %, pour heures supplémentaires ne s'appliquent qu'aux heures accomplies au-delà de 1582 heures dans l'année (*1446 heures en 2021*). Les majorations de salaire de 100 % ainsi que le droit au repos compensateur de 100 % ne s'appliquent qu'aux heures accomplies au-delà de 43 heures par semaine et de 1817 heures dans l'année (*40 heures et 1776 heures en 2021*).

« *Art. L.3121-21* : L'accord d'entreprise fixe le calendrier précis de la répartition de la durée du travail pour l'entreprise et au besoin pour chacun des services ou ateliers concernés. Il organise, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. L'accord fixe les droits à rémunérations des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute l'année.

« *Art. L.3121-22* : En l'absence d'accord d'entreprise le calendrier de la modulation est soumis à l'avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

« *Art. L.3121-23* : Les accords peuvent prévoir que la rémunération mensuelle des salariés concernés par la modulation du temps de travail est lissée sur l'ensemble de l'année. Toutefois les heures de travail effectuées au-delà de 43 heures par semaine ou de 1582 heures dans l'année doivent être payées chaque mois.

« *Art. L.3121-24* : Les absences rémunérées, indemnisées ou autorisées ainsi que celle résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet de récupération par le salarié.

« *Art. L.3121-25* : En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçue par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées. »

VI. – La section 5 du chapitre premier du titre II du livre premier de la troisième partie du code du travail est abrogée.

VII. - Le chapitre III du titre II du livre premier de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigée :

« Chapitre III

« Travail à temps partiel

« *Article L.3123-1* : Des horaires à temps partiel peuvent être mis en œuvre sur le fondement d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise uniquement pour répondre à la demande expresse de certains salariés. En l'absence d'accord d'entreprise les horaires à temps partiel ne peuvent être pratiqués qu'après avis conforme du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

« *Article L.3123-2* : Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle.

« Article L.3123-3 : Les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants, il ne peut refuser la demande du salarié que s'il justifie de l'absence d'emploi disponible de même qualification ou équivalent.

« Article L.3123-4 : Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi et par les accords de branche et d'entreprise. Sa période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

« Sa rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

« Les droits liés à l'ancienneté et ceux à congés sont calculés selon la durée calendaire de l'emploi.

« L'indemnité de licenciement et celle de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps plein et à temps partiel dans la même entreprise sont calculés proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités.

« Article L.3123-5 : Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification et l'emploi tenu, les éléments de la rémunération, le lieu de travail, la durée du travail, les limites dans lesquelles peuvent être accomplies chaque mois des heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat et, sauf dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail. Dans ces associations et ces entreprises, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié. Ces clauses ne peuvent être modifiées unilatéralement par une des parties au contrat.

« Article L.3123-6 : La durée du travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures par semaine à l'exception des emplois d'aide à la personne à domicile des particuliers et des emplois pourvus par des étudiants âgés de moins de vingt-six ans.

« Article L.3123-7 : Les heures supplémentaires ne peuvent avoir pour effet d'augmenter de plus de un dixième la durée hebdomadaire du travail, calculée le cas échéant sur l'année. Le salarié à temps partiel doit être prévenu dans un délai minimum de sept jours avant l'accomplissement des heures supplémentaires. Ne commet aucune faute et ne peut être sanctionné le salarié qui justifie le refus d'accomplir ces heures supplémentaires par un motif familial avéré.

« Article L.3121-8: L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption de plus de deux heures.

« Article L.3123-9 : L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

VIII. – Le chapitre premier du titre VII du livre premier de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« Section 1

« **Information des salariés et affichages**

« Art. L. 3171-1 : L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L. 3121-44, l'affichage

comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

« *Section 2*

« ***Documents obligatoires***

« *Art. L.3171-2* : Lorsque tous les salariés occupés dans un même service ou atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, les heures auxquelles commence et se termine chaque jour le travail, les interruptions non rémunérées et le décompte des heures travaillées, y compris celles accomplies sur supports numériques hors des locaux de l'entreprise, doivent être enregistrées par un moyen automatisé fiable et infalsifiable. Les délégués du personnel peuvent consulter ces enregistrements et en obtenir copie numérisée ou sur papier. Ces documents doivent être conservés et sauvegarder pendant au moins cinq ans

« *Section 3*

« ***Documents fournis à l'inspecteur du travail***

« *Art. L.3171-3* : L'employeur tien à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail les documents visés à l'article L.3171-2 et ceux relatifs à la présence de chaque salarié à l'intérieur des locaux de l'entreprise. Sur sa demande l'employeur délivre à l'agent de l'inspection du travail une copie numérisée de ces enregistrements.

« *Section 4*

« ***Documents fournis au juge***

« *Art. L.3171-4* : En cas de litige portant sur le nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« *Section 5*

« ***Droit à la déconnexion***

« *Art. L.3171-5* : Il est interdit à un employeur de prendre contact avec un salarié en dehors de ses horaires de travail sauf de manière exceptionnelle et en cas d'urgence avérée, par exemple pour modifier un rendez-vous ou un voyage professionnel. »

IV. – La section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigée :

« *Section 3*

« ***Maintien du salaire en cas de réduction de la durée du travail.***

« *Art. L.3232-5* : La diminution de la durée légale, conventionnelle ou effective du travail ne peut-être une cause de la diminution des salaires effectifs, primes, accessoires de salaire et indemnités diverses comprises.

« Le taux horaire de chaque salarié s'obtient en divisant le salaire moyen mensuel payé au cours de l'année, précédant la réduction de la durée du travail, y compris le paiement des heures supplémentaires, par la nouvelle durée mensuelle du travail.

« Les taux horaires des salariés employés à temps partiel dans la même entreprise sont majorés à due proportion par application du principe de l'égalité de traitement »

TITRE IV

DROIT DE PRÉEMPTION DES SALARIÉS

Article 11

Le code de commerce est ainsi modifié :

1° Les 2° des articles 23-10-6 et 23-10-12 sont abrogés.

2° A l'article L.23-10-7, les mots « dans la catégorie des petites et moyennes entreprises au sens de l'article 51 de la loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie » sont supprimés.

3° Le chapitre X du titre III du livre II du code de commerce est complété par une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3

« Droits de préemption des salariés

« Art. L.23-10-13 : En cas de cession majoritaire des parts sociales d'une société, les salariés de celle-ci disposent d'un droit de préemption prioritaire légal pour acquérir l'ensemble des parts sociales. Le droit de préemption des salariés s'exerce aussi en cas de fermeture ou d'abandon d'un site de production par ses propriétaires. Le droit de préemption ne s'exerce qu'en cas de création d'une société coopérative de production (SCOP) ou d'une société coopérative d'intérêt général (SCIC) par les salariés ou une partie d'entre eux.

« Art. L.23-10-14 : Les communes peuvent transférer le droit de préemption qu'elles tiennent de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 aux SCOP ou aux SCIC créées par les salariés »

« Article L.23-10-15 : En cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, les administrateurs judiciaires sont tenus de proposer, par application du droit de préemption, au tribunal de commerce :

- en cas de procédure de redressement judiciaire, un plan de continuité de l'activité par une SCOP ou une SCIC créée par les salariés ;
- en cas de liquidation judiciaire la cession préférentielle des actifs à la SCOP ou à la SCIC créée par les salariés. »

« Art. L.23-10-16 : Les vendeurs doivent notifier le prix et les conditions de la cession dans un délai de 15 jours à compter de l'information notifiée aux salariés en application des articles L.23-10-3 et L.23-10-9. A réception la SCOP ou la SCIC créée par les salariés dispose d'un délai de trois mois pour faire valoir son droit à préemption. Le prix demandé est fondé sur la valeur de l'entreprise telle qu'elle résulte de son bilan.

« Dans le cas de fermeture ou d'abandon du site de production par ses propriétaires le prix de cession est, au prix du marché, celui du terrain sur lequel s'exerce l'activité de production »

« Art. L.23-10-17 : Au cas où la SCOP ou la SCIC n'a pu obtenir auprès des institutions financières les crédits nécessaires à l'opération envisagée, le vendeur est tenu d'accepter que le paiement du prix de vente soit réglé, sans un intérêt, en 120 versements mensuels égaux »

« *Art. L.23-10-18* : Si les salariés n'ont pas souhaité exercer leur droit de préemption en raison du prix demandé ils peuvent à nouveau faire valoir ce droit si la vente est par la suite proposée à un autre candidat à un prix inférieur ou à des conditions plus favorables à l'offre de vente initiale qui leur a été faite. »

« *Art. L.23-10-19* : La cession entraîne le transfert des contrats et conventions nécessaires à la poursuite de l'exploitation tels que les fichiers clients, les brevets, les licences d'exploitation, les marques. »

TITRE V RETRAITES

Article 12

Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° L'article L. 161-17-2 est ainsi rédigé :

« *Art. 161-17-2* : L'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné au premier alinéa de l'article L.351-1 du présent code, à l'article 732-18 du code rural et de la pêche, au 1° du I de l'article L.24 et au 1° de l'article L.25 du code des pensions civiles et militaires est fixé à soixante ans »

2° L'article L. 161-17-3 est ainsi rédigé :

« *Art. 161-17-3* : Pour les assurés des régimes auxquels s'applique l'article L.161-17-2, la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein et la durée des services et bonifications nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile et militaire de retraite sont fixées à 150 trimestres. »

TITRE VI FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 13

I.- L'article L.6331-9 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Article L.6331-9* : Les employeurs occupant au minimum dix salariés doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle au moins 2,5 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Ce taux est porté à 4 % pour les entreprises de travail temporaire et pour les entreprises employant plus de mille salariés.

« Un cinquième au moins de ce budget est consacré au financement d'un fonds d'assurance formation prévu à l'article L.6332-7.

« Deux cinquièmes au moins de ce budget sont consacrés au financement des actions de formation au bénéfice des travailleurs privés d'emploi, organisées dans des centres de formation conventionnés par l'État ou par les régions.

« Le solde du budget finance les actions prévues dans le plan de formation de l'entreprise au bénéfice de ses salariés »

II. – Le Chapitre II du Titre II du Livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'article L.6322-6 est ainsi rédigé :

« Art. L.6322-6 : A l'intérieur des limites fixées aux articles suivants, le bénéfice du congé demandé est de droit. »

2° Aux articles L. 6322-7 et L.6322-8, les taux : « 2 % » sont remplacés par les taux : « 5 % ».

3° A l'article L. 6322-12 du code du travail le mot : « un an » est remplacé par les mots : « deux ans », et le nombre : « 1200 » est remplacé par le nombre : « 2400 ».

4° L'article L.6322-17 est ainsi rédigé :

« Art. L.6322-17 : Les travailleurs bénéficiaires d'un congé de formation ont droit au maintien de leur rémunération pendant toute la durée du stage. »

5° L'article L.6322-24 est ainsi rédigé :

« Art. L.6322-24 : Sont prioritaires pour le financement de leurs formations dans la proportion de 30 % des heures de formation prises en charge dans l'année par les organismes, les demandes de travailleurs ne possédant pas de diplôme d'enseignement professionnel ou universitaire. »

III. – L'article L.6341-4 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'agrément des stages ne peut être accordé qu'à ceux proposés par des organismes publics de formation ou à des organismes privés à but non lucratif. »

IV. – Après l'article L. 3231-1 du même code, sont insérés des articles L. 3231-1-1 et L. 3231-1-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 3231-1-1 Les qualifications professionnelles sont reconnues dans une grille nationale de salaires minima portés en quatre ans et selon des étapes fixées chaque année par décret aux niveaux fixés par l'article L.3231-1-2 du code du travail. »

« Art. L.3231-1-2 : Les salariés titulaires d'un diplôme, d'une validation des acquis professionnels correspondant au niveau V de la nomenclature de l'éducation nationale et ceux qui occupent un emploi exigeant le même niveau ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 1,2 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance. »

« Les salariés titulaires d'un diplôme ou d'une validation des acquis professionnels correspondant au niveau IV de la nomenclature de l'éducation nationale et ceux qui occupent un emploi exigeant le même niveau ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 1,4 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance.

« Les salariés titulaires d'un diplôme, d'une validation des acquis professionnels correspondant au niveau III de la nomenclature de l'éducation nationale et ceux qui occupent un emploi exigeant le même niveau ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 1,6 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance.

« Les salariés titulaires d'un diplôme, d'une validation des acquis professionnels correspondant au niveau II de la nomenclature de l'éducation nationale et ceux qui occupent un emploi exigeant le même niveau ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 1,8 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance.

« Les salariés titulaires d'un diplôme, d'une validation des acquis professionnels correspondant au niveau I de la nomenclature de l'éducation nationale et ceux qui occupent un emploi exigeant le même niveau ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 2 fois le salaire minimum interprofessionnel de

croissance. »

TITRE VII FINANCEMENTS

Article 14

I.- Après l'article L. 5111-1 du code du travail, il est inséré un article L.5111-1-1 ainsi rédigé :

« *Art. L.5111-1-1* : Les crédits budgétaires correspondant aux charges assumées par l'État en application du présent chapitre sont regroupés sous le titre « Fonds National de l'Emploi ».

« Chaque année, avant l'examen du projet de budget, un rapport est fourni au Parlement par les ministres chargés du travail et de l'emploi sur les mesures prises pour répondre aux objectifs définis à l'article L. 5111-1.

« Les régions sont habilitées à créer des Fonds Régionaux pour le développement de l'Emploi et de la Formation.

« Ces Fonds Régionaux prennent en charge tout ou partie des intérêts payés par les entreprises pour des emprunts destinés au développement de l'emploi et la formation.

« Le taux de prise en charge est fonction du nombre d'emplois créés ou de mises en formation programmées par rapport à l'effectif de l'entreprise ; il est déterminé dans chaque cas par le Conseil Régional après avis conforme du Comité d'entreprise et de la Commission régionale prévue à l'article L.5112-3.

« En cas de non-respect des engagements pris, le conseil régional décide du remboursement des aides accordées.

« Les Fonds Régionaux sont alimentés par le Fonds National de l'Emploi au prorata de la population de chaque Région. »

II. – Après l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L.241-14 ainsi rédigé :

« *Art. L.241-14* : Les taux employeurs de cotisations de Sécurité sociale fixés par décrets sont affectés pour chaque entreprise d'un coefficient multiplicateur égal au rapport entre son ratio salaires sur valeur ajoutée et le même ratio de sa branche d'activité.

« L'institut national de la statistique et des études économique est chargé de déterminer le ratio salaires sur valeur ajoutée de chaque branche. À partir de cette étude, un décret publie chaque année ledit ratio. »

III.- Le barème de la réduction des cotisations prévu à l'article L.241-B du code de la sécurité sociale est abaissé chaque année par la loi de financement de la sécurité sociale, ou par une loi rectificative, de sorte qu'une part croissante des compensations prévues par le 5° de l'article 2 de la loi organique 2005-881 du 2 août 2005 soit redéployée pour alimenter le Fonds National pour l'Emploi. Cette part est ajoutée aux ressources garanties par l'article L.241-14 du code la sécurité sociale.

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

1° Après le 5° bis de l'article L. 213-1, il est inséré un 5° ter ainsi rédigé :

« 5° ter Le recouvrement de la contribution mentionnée à l'article L. 245-17 ; »

2° Le chapitre 5 du titre 4 du livre 2 est complété par une section 6 ainsi rédigée :

« *Section 6*

« *Contribution des revenus financiers des sociétés financières et non financières*

« *Art. L. 245-17* : Les revenus financiers des prestataires de service visés au livre V du code monétaire et financier, entendus comme la somme des dividendes bruts et des intérêts nets reçus, sont assujettis à contribution d'assurances vieillesse, famille, maladie dont le taux est égal au taux de cotisations patronales d'assurances vieillesse, famille, maladie assis sur les rémunérations ou gains perçus par les travailleurs salariés ou assimilés mentionnés à l'article L. 241-3 du présent code.

« Les revenus financiers des sociétés tenues à l'immatriculation au registre du commerce et des sociétés conformément à l'article L. 123-1 du code de commerce, à l'exclusion des prestataires visés au premier alinéa du présent article, entendus comme la somme des dividendes bruts et assimilés et des intérêts bruts reçus, sont assujettis à contribution d'assurances vieillesse, famille, maladie dont le taux est égal au taux de cotisations patronales d'assurances vieillesse, famille, maladie assise sur les rémunérations ou gains perçus par les travailleurs salariés ou assimilés mentionnés à l'article L. 241-3 du présent code.

« Les contributions prévues au présent article ne sont pas déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés.

« Un décret fixe les taux de répartition de ces ressources entre les différentes caisses d'assurance vieillesse.

« Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article. »

TITRE VIII

DE NOUVEAUX POUVOIRS AUX SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES ET DANS LES TERRITOIRES

Article 15

Le Chapitre III du Titre II du Livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'alinéa 1 de l'article L.2323-1 est ainsi rédigé :

« Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production et par leur participation à ces décisions. »

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

« *Art.2323-2* : Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise ».

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

« *Art. L.2323-3* : Dans l'exercice de ses attributions, définies aux articles L.2323-6 à L.2323-60, le comité d'entreprise émet des avis et des vœux. Il peut également élaborer des propositions complémentaires ou alternatives aux projets de l'employeur.

« Le Comité d'entreprise peut aussi saisir le Fonds Régional pour l'Emploi et la Formation.

« L'employeur est tenu de prendre en considération avis et vœux et propositions après les avoir mis à l'étude et en débat. Il rend compte en la motivant de la suite donnée aux avis, vœux et propositions »

4° L'article L.2323-4 du même code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L.2323-4* : Pour lui permettre de formuler des propositions, le comité d'entreprise dispose de toute l'information écrite et précise nécessaire transmise par l'employeur et d'un délai d'examen et d'étude suffisants. Après avoir pris connaissance de la réponse écrite de l'employeur à ses suggestions le comité d'entreprise émet un avis sur la suite à donner au projet de l'employeur. »

5° Après l'article 2323-5 du même code, il est ajouté un article L.2323-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L.2323-5-1* : Lorsque sur les questions stratégiques qui concernent la population du territoire, telles que les délocalisations, les licenciements, les transferts de production ou de moyens de production d'un établissement à un autre de la même entreprise ou du même groupe, le comité d'entreprise estime que l'employeur n'a pas suffisamment pris en considération ses avis ou ses propositions, il peut prendre une délibération contraignant l'employeur à suspendre son projet. Toute décision du chef d'entreprise contraire à cette délibération serait nulle et de nul effet. »

« Le projet de l'employeur et les propositions du comité d'entreprise sont alors transmis à la Commission régionale de l'Emploi et de la Formation. Cette Commission prend alors toutes dispositions utiles afin de contribuer à la construction d'une solution recevant l'accord de l'employeur et du comité d'entreprise. »

« Lorsque la mise en œuvre des propositions du comité d'entreprise nécessite des investissements financés par voie d'emprunt, la Commission demande au directeur départemental de la Banque de France d'organiser une rencontre entre la direction de l'entreprise, le comité d'entreprise, les membres de la profession bancaire, le directeur régional de BPI-France, la Commission régionale de l'Emploi et de la Formation, le président du Fonds régional pour l'emploi et la formation, et le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, en vue d'examiner la participation des établissements de crédit au financement de ces investissements. À l'issue de la procédure de médiation, le directeur départemental de la Banque de France peut désigner un ou plusieurs établissements de crédit chargés de mettre en place les crédits nécessaires. Ces crédits peuvent bénéficier d'une garantie ou d'une bonification d'intérêts versée par le Fonds régional pour l'emploi et la formation. Ils sont éligibles au refinancement de l'Euro-système dans le cadre des procédures définies par le Conseil des gouverneurs de la Banque centrale européenne. »

6° L'article L. 2323-6 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les prix de transfert pratiqués entre les entreprises et entités appartenant au même groupe, y compris celles basées ou exerçant à l'étranger.

« Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les cessions d'actifs, y compris les actifs immatériels tels que les brevets ou les marques. »

7° L'article L.2323-34 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 2323-34* : Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente ; il participe à l'élaboration du projet de plan pour l'année à venir ; le plan ne peut être mis en œuvre qu'avec son approbation. »

8° L'alinéa 1 de l'article L.2323-17 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chaque année les modalités de recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux salariés des entreprises de travail temporaire et à des entreprises sous-traitantes font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise et d'un avis conforme. Les contrats ne peuvent être conclus que s'ils respectent les

modalités de recours ayant reçu l'avis conforme du comité. »

9° Les articles L.2323-46 et L. 2323-50 sont complétés par un 4° ainsi rédigé :

« 4° La politique des prix pratiqués par l'entreprise et les prix de transfert pratiqués entre les entreprises et entités appartenant au même groupe, y compris celles basées ou exerçant à l'étranger »

Article 16

Après l'article L. 5112-2 du code du travail, sont ajoutés des articles L.5112-3 à L.5112-10 ainsi rédigés :

« *Art. L.5112-3* : Il est institué dans chaque Région une Commission régionale de l'Emploi et de la Formation.

« *Art. L.5112-4* : La Commission Régionale de l'Emploi et de la Formation est composée comme suit:

« Dix représentants des organisations syndicales de salariés désignés au prorata de leurs résultats aux élections prud'homales dans la Région ;

« Cinq représentants des organisations patronales désignés au prorata de leurs résultats aux élections prud'homales ;

« Dix membres du Conseil Régional désignés au prorata des groupes,

« Trois représentants salariés des organismes publics de la formation professionnelle avec voix consultative ;

« Le Recteur d'académie, le Directeur régional de Pôle Emploi et le DIRRECTE avec voix consultative.

« La Commission est présidée par le Président du Conseil Régional qui a voix prépondérante en cas de partage des voix.

« *Art. L.5112-5* : Le financement du fonctionnement de la Commission régionale de l'Emploi et de la Formation est assuré par un prélèvement sur la valeur ajoutée des entreprises dans des conditions fixées par décret. Le même décret fixe le niveau d'indemnisation des membres de la Commission.

« *Art. L.5112-6* : La Commission régionale de l'Emploi et de la Formation constitue l'instance de diagnostic, d'études et de consultation pour les projets régionaux relatifs à l'emploi.

« Elle fixe des objectifs annuels chiffrés de créations d'emplois et de mises en formation.

« Elle assure le suivi des conventions individuelles de sécurisation de l'emploi.

« Elle mesure et analyse l'impact des politiques publiques de l'emploi et de la formation.

« *Art. L.5112-7* : La Commission régionale de l'Emploi et de la Formation peut saisir le Fonds Régional pour l'Emploi et la Formation. Les demandes de financement déposées directement auprès du Fonds sont soumises à l'examen et à l'approbation de la Commission.

« *Art. L.5112-8* : La Commission régionale de l'Emploi et de la Formation procède à l'agrément des organismes de formation dans des conditions fixées par décret.

« *Art. L.5112-9* : La Commission régionale de l'Emploi et de la Formation constitue l'instance de médiation lorsqu'elle est saisie dans les conditions prévues par l'article L.2323-5-1 du code du travail. »

« *Art. L.5112-10* : Chaque année le Préfet de Région, conjointement avec le Président du Conseil

Régional, convoque une Conférence régionale de sécurisation de l'emploi et de la formation.

« Participent à ces conférences les organisations syndicales locales, les associations concernées, des élus locaux, des représentants des entreprises, des institutions financières, des services publics de l'emploi et de la formation, les membres de la Commission régionale. Un décret précise les modalités de cette participation.

« Ces conférences débattent notamment de l'efficacité des politiques nationales et régionales d'emploi et de formation, des besoins des populations, des pratiques des entreprises implantées dans la région, du rôle des services publics de l'emploi et de la formation, des transformations à opérer, d'objectifs de création d'emploi et objectifs de réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes, des moyens financiers à mobiliser.

« La Commission régionale de l'Emploi et de la Formation rend compte à cette occasion de son activité de l'année écoulée.

« Pour son activité à venir, ladite Commission prend en considération les débats et les résolutions adoptées par la conférence de la Conférence.

« La presse est admise aux séances. »

Article 17

I. – L'article L.2232-6 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L.2232-6* : La validité d'une convention de branche ou d'un accord interprofessionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article 2122-5, ou le cas échéant aux élections visées à l'article L.2122-6, au moins 50 % des suffrages exprimés. »

II. – L'article L.2232-12 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L.2232-12* : La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % de suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel. »

III. – Le paragraphe 3 de la sous-section 3 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est abrogé.

IV. – Les articles L.2252-1 et L.2253-4 du même code sont abrogés.

V. – Le deuxième alinéa de l'article L.2253-3 du même code est supprimé.

VI. – Après l'article L. 2221-3 du même code, il est ajouté un article L.2221-4 ainsi rédigé :

« *Art. L.2221-4* : La hiérarchie des normes en droit du travail est établie de manière croissante : contrat de travail, accord d'établissement, accord d'entreprise, accord de groupe, accords de branche, convention collective de branche, accord interprofessionnel, textes réglementaires, loi. Aucune norme ne peut contenir de clause moins favorable aux salariés que les clauses portant sur le même objet contenues dans les normes qui lui sont supérieures.

« Les clauses applicables sont toujours celles les plus favorables aux salariés. »

TITRE IX

LA SECURITE DE L'EMPLOI OU DE LA FORMATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Article 18

I. – Le chapitre III de la Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, est complété par un article 27 bis ainsi rédigé :

« *Art. 27 bis* : Les agents contractuels qui occupent un emploi présentant les caractéristiques définies à l'article 3 du titre Ier de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 ont vocation à être titularisés, sur leur demande, dans des emplois de même nature qui sont vacants ou qui seront créés par les lois de finances et sous réserve des conditions ci-après :

« 1° D'avoir accompli, à la date de publication de la présente loi, les services effectifs d'une durée équivalente à deux ans au moins de services à temps complet dans un des emplois sus indiqués ;

« 2° Soit d'être en fonction à la date de dépôt de leur candidature soit de bénéficier d'un congé relatif à la protection sociale les concernant ;

« 3° De remplir les conditions énumérées aux articles 5, 5 bis, 5 ter du titre Ier de la loi 83-634.

« Les agents contractuels qui occupent à temps partiel, un emploi présentant les caractéristiques déjà définies au présent article ont vocation à être titularisés, sur leur demande, sous réserve que les deux années de service exigées aient été accomplies au cours des quatre années civiles précédant la date de dépôt de leur candidature. »

II. – Le chapitre III de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est complété par un article 47 bis ainsi rédigé :

« *Art. 47 bis* : Les agents contractuels qui occupent un emploi présentant les caractéristiques définies à l'article 3 du titre Ier de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 ont vocation à être titularisés, sur leur demande, dans des emplois de même nature qui sont vacants ou qui seront créés par les lois de finances et sous réserve des conditions ci-après :

« 1° D'avoir accompli, à la date de publication de la présente loi, les services effectifs d'une durée équivalente à deux ans au moins de services à temps complet dans un des emplois sus indiqués ;

« 2° Soit d'être en fonction à la date de dépôt de leur candidature soit de bénéficier d'un congé relatif à la protection sociale les concernant ;

« 3° De remplir les conditions énumérées aux articles 5, 5 bis, 5 ter du titre Ier de la loi 83-634.

« Les agents contractuels qui occupent à temps partiel, un emploi présentant les caractéristiques déjà définies au présent article ont vocation à être titularisés, sur leur demande, sous réserve que les deux années de service exigées aient été accomplies au cours des quatre années civiles précédant la date de dépôt de leur candidature. »

III. – Le chapitre III de la loi n°86-33 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est complété par un article 35 bis ainsi rédigé :

« *Art. 35 bis* : Les agents contractuels qui occupent un emploi présentant les caractéristiques définies à l'article 3 du titre Ier de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 ont vocation à être titularisés, sur leur

demande, dans des emplois de même nature qui sont vacants ou qui seront créés par les lois de finances et sous réserve des conditions ci-après :

« 1° D'avoir accompli, à la date de publication de la présente loi, les services effectifs d'une durée équivalente à deux ans au moins de services à temps complet dans un des emplois sus indiqués ;

« 2° Soit d'être en fonction à la date de dépôt de leur candidature soit de bénéficier d'un congé relatif à la protection sociale les concernant ;

« 3° De remplir les conditions énumérées aux articles 5, 5 bis, 5 ter du titre Ier de la loi 83-634.

« Les agents contractuels qui occupent à temps partiel, un emploi présentant les caractéristiques déjà définies au présent article ont vocation à être titularisés, sur leur demande, sous réserve que les deux années de service exigées aient été accomplies au cours des quatre années civiles précédant la date de dépôt de leur candidature. »

TITRE X

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 19

I. – Les articles 241 à 257, 258 et 259, 261 et 262, 287 à 295 de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 sont abrogés.

II.- Les articles 1 à 7, les dispositions de l'article 8 ayant modifié le chapitre III du titre III et le chapitre premier du titre IV du livre premier de la troisième partie du code du travail, et les articles 9 à 123 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 sont abrogés.

III. – L'article L.3245-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L.3245-1* : « L'action en paiement du salaire se prescrit par cinq ans. En cas de rupture du contrat de travail, le délai de prescription court à compter du jour de la rupture du contrat au titre duquel des salaires sont réclamés.»

IV. – La première phrase de l'alinéa 3 de l'article L.3242-1 du code du travail est ainsi rédigée :

« Le paiement de la rémunération est effectué au plus tard le dernier jour du mois au titre duquel la rémunération est due. »

V. – L'application des articles 5, 6 et 8 de la présente proposition de loi est différée pour une durée de trois ans dans les entreprises qui concluent, avec des syndicats représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, un accord d'entreprise portant notamment sur :

- La programmation d'investissements et leur financement.

- La réduction progressive de la durée réelle du temps de travail

- Un plan d'accroissement des effectifs

- Un programme de formation du personnel existant et des nouveaux embauchés
- La réorganisation du travail.

Article 20

I. – Les charges et pertes de recettes qui pourraient résulter pour l'État de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

II. – Les charges qui pourraient résulter pour les collectivités territoriales de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la majoration de la dotation globale de fonctionnement et corrélativement pour l'État par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

III. – Les charges qui pourraient résulter pour les organismes de sécurité sociale de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la majoration des droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.