

N° 119

N° 697

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

SÉNAT

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2016-2017

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale
le 31 juillet 2017

Enregistré à la Présidence du Sénat
le 31 juillet 2017

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE ⁽¹⁾ CHARGÉE DE PROPOSER UN TEXTE SUR
LES DISPOSITIONS RESTANT EN DISCUSSION DU PROJET DE LOI d'**habilitation à
prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social,**

PAR M. LAURENT PIETRASZEWSKI,

Rapporteur,

Député.

PAR M. ALAIN MILON,

Rapporteur,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : Mme Brigitte Bourguignon, députée, présidente ; M. Philippe Mouiller, sénateur, vice-président ; M. Laurent Pietraszewski, député, M. Alain Milon, sénateur, rapporteurs.

Membres titulaires : M. Aurélien Taché, Mme Valérie Petit, MM. Gilles Lurton, Thibault Bazin et Patrick Mignola, députés ; Mme Patricia Morhet-Richaud, MM. Jean-Marc Gabouty, Yves Daudigny et Jean-Louis Tourenne et Mme Nicole Bricq, sénateurs.

Membres suppléants : MM. Belkhir Belhaddad et Laurent Saint-Martin, Mmes Caroline Janvier, Michèle Peyron et Agnès Firmin Le Bodo, MM. Boris Vallaud et Adrien Quatennens, députés ; MM. Gilbert Barbier et Olivier Cadic, Mmes Laurence Cohen, Catherine Deroche et Catherine Génisson, MM. Albéric de Montgolfier et René-Paul Savary, sénateurs.

Voir les numéros :

Assemblée nationale : 1^{re} lecture : **4, 19, 18** et T.A. **2.**

118. Commission mixte paritaire : **119.**

Sénat : 1^{re} lecture : **637, 663, 664, 642** et T.A. **125** (2016-2017).

Commission mixte paritaire : **697** et **698** (2016-2017).

TRAVAUX DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Mesdames, Messieurs,

Conformément au deuxième alinéa de l'article 45 de la Constitution et à la demande de M. le Premier ministre, une commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, texte adopté par l'Assemblée nationale le 13 juillet dernier et par le Sénat le 27 juillet, s'est réunie à l'Assemblée nationale le lundi 31 juillet 2017.

La commission mixte paritaire procède à la désignation de son bureau, ainsi constitué :

- Mme Brigitte Bourguignon, députée, présidente ;
- M. Philippe Mouiller, sénateur, vice-président ;
- M. Laurent Pietraszewski, député, rapporteur pour l'Assemblée nationale ;
- M. Alain Milon, sénateur, rapporteur pour le Sénat.

*
* *

La commission mixte paritaire procède ensuite à l'examen des articles restant en discussion.

Mme Brigitte Bourguignon, députée, présidente. Comme toutes les commissions mixtes paritaires, celle-ci a pour but d'essayer de dégager un texte commun entre nos deux assemblées. J'ai l'espoir qu'entre les représentants du Sénat, « chambre d'apaisement », selon le propos du président Milon, et ceux d'une Assemblée nationale dont nos collègues sénateurs apprendront rapidement à connaître le pragmatisme, nous débouchions effectivement sur un texte commun pour cette première CMP de la législature.

Je vais maintenant donner la parole à Philippe Mouiller, puis à nos rapporteurs.

M. Philippe Mouiller, sénateur, vice-président. Merci, Madame la Présidente. Le Sénat a disposé d'un peu plus de temps que l'Assemblée pour examiner ce texte et a apporté plus d'une cinquantaine de modifications en commission et en séance publique, dont la majorité en commission des affaires

sociales. Parmi ces modifications, une quinzaine ont été adoptées à l'initiative du Gouvernement qui a souhaité préciser ou compléter la portée de son texte initial, s'agissant en particulier des conditions requises pour bénéficier des indemnités légales de licenciement.

À mon sens, le Sénat a approuvé un texte qui a simplifié l'environnement juridique des entreprises, qui trop souvent entrave leur développement et celui de l'emploi. Le texte de notre chambre a voulu réaffirmer ses positions déjà exprimées à l'occasion des examens des lois dites « Macron », « Rebsamen » ou « El Khomri », notamment s'agissant de la rationalisation des institutions représentatives du personnel, de la reconnaissance juridique des accords de flexisécurité, de la création d'un référentiel obligatoire pour fixer les indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou de la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Mme Brigitte Bourguignon, députée, présidente. M. Milon, je vous cède la parole en tant que rapporteur de l'assemblée dont est issu le dernier texte.

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. Madame la Présidente, Monsieur le rapporteur, mes chers collègues. En préambule, je vous remercie de nous accueillir dans vos murs pour notre première commission mixte paritaire de la législature, première sans doute d'une très longue série.

Jeudi dernier, au terme de quatre jours de débat, le Sénat a adopté le projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. En commission puis en séance publique, 68 amendements ont été adoptés : nous avons souhaité imprimer notre marque sur ce texte, dont nous partageons la philosophie, en nous inscrivant dans la continuité des travaux conduits par notre assemblée depuis 2014.

Cette loi se situe dans le prolongement de réformes portant sur le droit du travail menées depuis 2012 et elle tient compte de nombreuses préoccupations exprimées par le Sénat ces dernières années, mais qui n'avaient pas eu l'heur de convenir à la précédente majorité gouvernementale. Je pense par exemple à la rationalisation des institutions représentatives du personnel ou à la création d'un référentiel obligatoire pour fixer les indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ce projet de loi ne répond toutefois pas à toutes nos attentes. Il laisse de côté plusieurs sujets essentiels pour le développement des entreprises et de l'emploi, à l'instar de la fixation de la durée hebdomadaire de travail, du temps partiel et des seuils sociaux. Néanmoins, nous n'avons pas souhaité les introduire dans ce texte afin de rester dans le périmètre des habilitations demandées par le Gouvernement. Les travaux du Sénat ont donc visé à encadrer et à préciser ces dernières.

Je ne vais pas énumérer l'ensemble des modifications apportées par le Sénat au texte. Je souhaite me concentrer sur celles qui me semblent les plus

importantes et qui poursuivent un but unique : moderniser les règles du dialogue social au profit des entreprises et des salariés et tenir compte des contraintes spécifiques qui pèsent sur les petites entreprises.

Ainsi, à l'article 1^{er}, nous avons harmonisé le motif de licenciement des salariés refusant l'application d'un accord collectif et voulu faciliter la conclusion d'accords d'entreprise dans celles dépourvues de délégué syndical.

Afin de ne pas bloquer le dialogue social dans les entreprises, nous nous sommes opposés à l'accélération de la généralisation des accords majoritaires, tout en rétablissant les règles de validité des accords antérieures à la loi « Travail ».

Nous avons approuvé la création d'une instance unique de représentation du personnel à l'article 2, tout en précisant ses modalités de fonctionnement. Nous avons ainsi fixé à trois le nombre maximal de mandats successifs de ses membres, sauf exceptions prévues par la loi. Nous avons également renforcé la transparence de ses comptes ainsi que les règles de concurrence en cas de recours à l'expertise.

Nous avons en la matière voulu aller plus loin que le Gouvernement dans le sens de la simplification et avons conféré de droit à cette instance la compétence de négociation des accords d'entreprise, sauf accord majoritaire contraire.

À l'article 3, nous avons posé le principe selon lequel, lorsqu'une entreprise appartient à un groupe international, toute cause économique d'un licenciement doit s'apprécier dans un périmètre national. Nous avons toutefois laissé au Gouvernement la possibilité de déterminer d'éventuels aménagements à cette règle.

Grâce à nos collègues, le projet de loi prend mieux en compte la situation et les besoins des travailleurs handicapés. Sur proposition du Gouvernement, le texte a également été enrichi dans plusieurs domaines. Je pense notamment à la suppression de la condition d'ancienneté minimale d'un an pour bénéficier des indemnités légales de licenciement et à la sécurisation juridique des transferts conventionnels.

Les apports du Sénat au projet de loi ne préemptent aucunement les conclusions de la concertation engagée par le Gouvernement avec les partenaires sociaux, dont la première phase s'est officiellement achevée il y a dix jours. Je n'ignore pas que le dialogue va se poursuivre jusqu'à la publication des ordonnances, mais le Parlement doit pleinement jouer son rôle de législateur. La démocratie politique ne doit pas s'effacer devant la démocratie sociale.

Bien que n'appartenant pas à la majorité présidentielle, je souhaite sincèrement le succès de cette réforme, indispensable pour adapter notre droit social aux évolutions de notre économie et aux attentes des employeurs et des salariés. Je forme donc le vœu que notre CMP aboutisse. Les échanges constructifs que j'ai eus avec mon homologue Laurent Pietraszewski, que je tiens ici à saluer, sont en ce sens de très bon augure.

Mme Brigitte Bourguignon, députée, présidente. M. Pietraszewski, vous avez la parole.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Madame la Présidente, Monsieur le Président, mes chers collègues. L'examen du projet de loi par le Sénat a permis de compléter utilement, à de nombreuses reprises, le projet de loi d'habilitation que notre Assemblée avait voté.

Je pense notamment aux moyens confiés à l'instance fusionnée, dont les contours ont été précisés, ou encore à la redéfinition du rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), qui permettra de tenir compte d'éventuels « *besoins identifiés en matière de dialogue social dans les très petites entreprises* ». Mais je pense aussi à cette mesure, adoptée par le Sénat à l'initiative du Gouvernement, et qui a été rappelée ce matin par la ministre du travail : il s'agit de la suppression de la condition d'ancienneté d'un an exigée aujourd'hui pour bénéficier des indemnités légales de licenciement. Lors des débats à l'Assemblée, le Gouvernement avait fait part de son souhait de revaloriser le montant de ces indemnités qui sont parmi les plus faibles d'Europe : il s'agit là d'un pas important.

Je me réjouis, en outre, que le Sénat ait maintenu plusieurs dispositions du texte, sans y apporter de modification substantielle, telles que celles relatives à la revalorisation des parcours syndicaux, au télétravail ou encore à la nouvelle articulation des normes du droit du travail, avec l'application d'un principe de subsidiarité qui passe par la primauté accordée, autant que faire se peut, à l'accord d'entreprise. Je m'en félicite car je suis convaincu que ces dispositions répondent aux attentes des entreprises et, s'agissant notamment du télétravail – nous en avons longuement parlé en commission et dans l'hémicycle –, aux aspirations des salariés.

Les débats ont également souligné la réelle convergence entre nos deux chambres sur certains sujets particulièrement attendus par les salariés et les employeurs. Je pense que c'est une bonne nouvelle que les deux assemblées soient à l'unisson sur des enjeux pour lesquels l'attente de nos concitoyens est très forte.

Je pense notamment à celui de l'exposition à la pénibilité : nous partageons l'ambition de créer un dispositif orienté vers la prévention et la réduction de l'exposition, allant bien au-delà d'une simple compensation. La rédaction issue de nos travaux respectifs s'inscrit résolument dans cette perspective.

Néanmoins, à ce stade, nous avons plusieurs divergences avec le texte adopté par le Sénat. Je ne doute pas qu'elles seront surmontées et que cette CMP aboutira à un texte commun.

Il s'agit par exemple de la question des accords de maintien de l'emploi, dont le Sénat a supprimé la mention dans le texte de l'habilitation, sans toutefois

que cette suppression entraîne la suppression des accords en tant que tels : il y a là, à notre sens, une incohérence, que nous ne pouvons laisser subsister.

Il s'agit aussi de la définition du périmètre du licenciement économique.

Il s'agit également des accords majoritaires pour lesquels notre assemblée avait voté la modification du calendrier de généralisation de ces accords majoritaires instaurés par la loi du 8 août 2016.

Nous avons également une divergence sur la question de la revalorisation de la participation des administrateurs salariés, ou encore sur la réduction des délais de recours en cas de rupture du contrat de travail.

Ces divergences ne me semblent toutefois pas irréconciliables et à cette fin, je soumettrai à notre commission plusieurs propositions de rédaction – parfois conjointement avec le rapporteur du Sénat –, dans l'espoir d'aboutir à un texte de compromis.

M. Gilles Lurton, député. Mes chers collègues, je voudrais ici exprimer la position du groupe Les Républicains que je représente au sein de l'Assemblée nationale. Nous accueillons favorablement le texte adopté par le Sénat dans la mesure où notre groupe avait déposé plusieurs amendements similaires à ceux qui ont été approuvés par la chambre haute et qui n'ont malheureusement pas connu le même destin politique !

Je pense notamment au fait de donner à l'instance unique une compétence de négociation qui devient la règle de droit commun – malgré les tentatives du Gouvernement de faire marche arrière sur ce sujet en séance au Sénat, ou encore au périmètre national d'appréciation du motif économique du licenciement lorsque l'entreprise appartient à un groupe international. Sur ces sujets, notre groupe s'interroge sur l'opportunité d'élaborer collectivement des outils qui permettront d'éclairer le travail du juge afin de se prémunir contre les comportements d'optimisation sociale. Notre groupe se satisfait aussi qu'une solution ait été trouvée pour la négociation dans les petites entreprises pour lesquelles on constate une absence de représentation syndicale, avec les élus du personnel ou avec les salariés mandatés.

Quelques sujets mériteraient néanmoins d'être précisés. Je pense notamment à la question d'une sous-commission au sein de l'instance unique de représentation du personnel qui reprendrait les attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Je pense aussi à l'harmonisation de la procédure de licenciement pour les salariés ayant refusé un accord collectif : nous sommes d'accord avec l'idée de prévoir un licenciement *sui generis*, mais nous rappelons que la loi « Travail » de 2016 prévoyait un accompagnement renforcé sous la forme d'un parcours d'accompagnement personnalisé relativement protecteur. Je note enfin que le Sénat a, à l'initiative du groupe Les Républicains, supprimé la généralisation de l'accord majoritaire. Notre groupe à l'Assemblée le regrette dans la mesure où nous avons bataillé pour intégrer

cette disposition dans notre arsenal juridique et c'est sans doute là un désaccord avec le groupe Les Républicains du Sénat.

Mme Brigitte Bourguignon, députée, présidente. Mes chers collègues, au vu de ces échanges, je pense que nous pouvons aborder l'examen des articles restant en discussion. Je précise, pour la clarté de nos débats, que les propositions de rédaction, c'est-à-dire les modifications proposées du texte, s'appliquent au dernier texte voté, à savoir celui du Sénat.

Article 1^{er}

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Je propose une modification à l'article 1^{er} visant à réintroduire la référence aux accords de maintien de l'emploi (AME) dans la liste des accords dont il est envisagé d'harmoniser le régime.

En effet, la suppression de la référence à ces accords ne suffit pas à supprimer leur existence juridique et se révèle même contre-productive, puisqu'elle conduit à renoncer à l'harmonisation du régime juridique applicable aux accords de maintien de l'emploi avec les autres accords spécifiques mentionnés à cet alinéa.

Or, il serait précisément dommage de se priver d'une telle harmonisation, en particulier s'agissant du régime applicable au salarié refusant de se voir appliquer les stipulations de l'accord et des modalités de son accompagnement après la rupture du contrat consécutive à ce refus.

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. Je ne prendrai pas part au vote sur cette proposition de rédaction, car le Sénat réclame depuis un an la suppression des AME au nom de la simplification du code du travail.

Le Gouvernement souhaite l'harmonisation et la simplification des règles relatives aux accords de flexisécurité, mais la vraie harmonisation consiste à supprimer des accords qui ont été boudés par les entreprises depuis 2013 malgré les aménagements apportés par la loi « Macron » en 2015.

Je voudrais à cette occasion dissiper deux malentendus.

D'une part, un accord de préservation et de développement de l'emploi peut très bien être signé quand une entreprise est confrontée à de « graves difficultés conjoncturelles », qui est actuellement la condition exigée pour recourir aux AME. Le cas de recours aux AME est donc déjà couvert par les accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE), qui ont été conçus comme un outil global censé répondre à toutes les situations rencontrées par une entreprise.

D'autre part, les accords de compétitivité signés chez Renault et PSA ne sont pas des AME, mais des accords de droit commun. Les chefs d'entreprise et

les avocats que nous avons rencontrés au Sénat soulignent tous que les AME sont aujourd'hui encore trop rigides, d'où le recours à des accords *ad hoc*.

Je me résous à laisser le Gouvernement harmoniser les règles de recours aux accords de flexisécurité. Mais quand les règles de l'AME seront quasiment alignées sur celles de l'APDE, il sera évident qu'il n'y aura plus aucune raison de conserver l'AME.

La proposition de rédaction n° 1 du rapporteur de l'Assemblée nationale est adoptée.

La proposition de rédaction n° 2 des rapporteurs de l'Assemblée nationale et du Sénat, d'ordre rédactionnel, est ensuite adoptée.

La commission mixte paritaire examine ensuite la proposition de rédaction n° 3 des mêmes auteurs.

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. Le Sénat a souhaité préciser l'habilitation sur la question du régime applicable au salarié refusant de se voir appliquer les stipulations d'un accord spécifique qui a des conséquences sur sa rémunération ou la durée du travail, autrement dit les AME, les APDE, les accords de modulation du temps de travail, les accords de mobilité interne et les accords de réduction du temps de travail.

Les précisions apportées vont dans le bon sens, puisqu'il s'agit notamment de prévoir qu'en cas de refus, le licenciement du salarié est assorti de mesures d'accompagnement spécifiques.

Sur cette question, la concertation menée avec les partenaires sociaux a débouché sur une solution concrète, qui se traduira par la mise en œuvre de droits à formation renforcés à destination du salarié licencié.

Il est donc proposé de préciser les modalités de l'accompagnement spécifique dont bénéficiera le salarié dans tous ces cas sous la forme de droits complémentaires à la formation.

La proposition de rédaction n° 3 est adoptée.

La commission mixte paritaire en vient ensuite à l'examen de la proposition de rédaction n° 4 des mêmes auteurs.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Le Sénat a souhaité, à l'initiative de la délégation sénatoriale aux entreprises, préciser les conditions d'exercice du pouvoir du juge de moduler dans le temps les effets de ses décisions.

Cette précision est bienvenue, mais elle mériterait toutefois d'être complétée, comme les débats au Sénat ont permis de le montrer : il est donc proposé de préciser que ce pouvoir de modulation du juge doit tenir compte à la

fois des conséquences économiques ou financières de sa décision sur les entreprises mais aussi de l'intérêt des salariés.

*La proposition de rédaction n° 4 est **adoptée**, de même que la proposition de rédaction n° 5 des mêmes auteurs, d'ordre rédactionnel.*

Puis la commission mixte paritaire en vient à l'examen de la proposition de rédaction n° 6 des mêmes auteurs.

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. Cette proposition de rédaction mentionne les trois formes de consultation des salariés reconnues par le code du travail.

En effet, le droit en vigueur permet déjà l'organisation d'une telle consultation pour valider un projet d'accord « minoritaire » à l'initiative des syndicats signataires ou sur proposition de l'employeur en matière d'intéressement et de participation. D'ailleurs, en matière d'épargne salariale, lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

M. Jean-Louis Tourenne, sénateur. Notre groupe est opposé à l'idée qu'un référendum puisse avoir lieu à l'initiative de l'employeur, auquel les salariés sont subordonnés, et de ce fait, ne sont pas à l'abri de représailles.

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. Ce système existe déjà dans le cadre de l'épargne salariale.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Il s'agit en effet de dispositions qui existent par ailleurs dans le code du travail.

M. Jean-Louis Tourenne, sénateur. Je ne partage pas cette analyse : la proposition de rédaction ne se contente pas de redire le droit existant, elle généralise et banalise une pratique à laquelle nous sommes exposés.

M. Boris Vallaud, député. Auditionnée ce matin par notre commission, la ministre du travail a indiqué qu'elle souhaitait promouvoir le dialogue social. Cette proposition de rédaction est contraire au dialogue social, et donc à l'esprit de la loi.

*La proposition de rédaction n° 6 est **adoptée**.*

La commission mixte paritaire en vient à l'examen de la proposition de rédaction n° 7 du rapporteur pour l'Assemblée nationale.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. La loi du 8 août 2016 a prévu la généralisation progressive des accords majoritaires, dont l'objectif est de renforcer la légitimité des accords d'entreprise. Dès lors, compte tenu de la place importante accordée aux accords d'entreprise par

le projet de loi, il est nécessaire d'accélérer la généralisation des accords majoritaires.

Cette proposition de rédaction vise donc à rétablir la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale concernant les modalités de généralisation des accords majoritaires. La rédaction proposée précise toutefois que l'aménagement du calendrier, et notamment l'accélération de la généralisation des accords majoritaires, ne doit intervenir que s'il s'avère nécessaire.

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. Je ne souhaite pas participer non plus au vote sur cette proposition de rédaction.

Le Sénat ne s'oppose pas au principe de l'accord majoritaire : il critique uniquement le calendrier retenu pour son déploiement, qui pourrait gêner la signature d'accords dans les entreprises.

Personne ne connaît en effet la représentativité aujourd'hui des syndicats qui signent un accord. Sont-ils en général signés par des syndicats représentant 35, 40 ou 60 % des suffrages ? Nul ne le sait, pas même le ministère du travail.

Lors des auditions menées au Sénat sur la loi « Travail », l'immense majorité des quelque soixante personnes entendues nous ont alertés sur le risque de blocage du dialogue social que pourrait entraîner cette généralisation.

Tous les efforts menés depuis un an, notamment par le présent projet de loi, pour promouvoir les accords d'entreprise pourraient donc être, sinon réduits à néant, du moins gravement affaiblis par une généralisation précipitée des accords d'entreprise.

Il conviendrait que le Gouvernement, avant de prendre une décision, réalise un bilan de l'application depuis le 1^{er} janvier 2017 de ces nouvelles règles de validité aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés.

Je terminerai mon propos en soulignant que l'expression retenue dans la proposition de rédaction du rapporteur est neutre, et qu'elle pourrait donc justifier une mise en œuvre progressive de l'accord majoritaire et non une accélération de son déploiement.

*La proposition de rédaction n° 7 est **adoptée**.*

*La proposition de rédaction n° 8 des rapporteurs de l'Assemblée nationale et du Sénat, d'ordre rédactionnel, est **adoptée**.*

*La commission mixte paritaire **adopte** l'article 1^{er} dans la rédaction issue de ses travaux.*

Article 2

La commission mixte paritaire en vient à l'examen de la proposition de rédaction n° 9 des mêmes auteurs.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Cette rédaction permet de rendre la commission spécifique traitant des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail obligatoire, le cas échéant, dans certaines entreprises. Ce sujet a été évoqué ce matin par la ministre.

M. Boris Vallaud, député. Il faudrait prévoir la création systématique de cette commission spécifique, et non une simple possibilité de création. Il serait par ailleurs souhaitable de la doter de la capacité d'ester en justice.

M. Gilles Lurton, député. Il me semble logique de ne pas obliger l'instance unique à créer une instance spécifique si elle ne le souhaite pas.

M. Jean-Louis Tourenne, sénateur. Il n'est pas utile, et il est même toxique, de supprimer le CHSCT. Il est nécessaire de maintenir une instance capable de prendre un recul suffisant sur les conditions de travail, en dehors de toute considération économique. Si les institutions représentatives du personnel (IRP) doivent fusionner, il est *a minima* nécessaire d'assurer l'indépendance des membres chargés de surveiller les conditions de travail. Et bien sûr de leur permettre d'ester en justice.

Mme Catherine Génisson, sénatrice. Ce sujet a donné lieu à un long débat au Sénat. Adopter cette proposition de rédaction est la moindre des choses, dès lors que la ministre elle-même s'est interrogée sur l'opportunité de rendre obligatoire la création d'une commission spécialisée au sein de cette instance.

M. Adrien Quatennens, député. La fusion des IRP nous semble être un potage hasardeux. Elle ne sert rien d'autre que quelques intérêts particuliers.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Il s'agit, dans le cadre de l'habilitation, de donner au Gouvernement la possibilité de rendre, dans certains cas, obligatoire la création d'une instance spécifique, et non de généraliser cette obligation. Cela répond à la diversité de situation des entreprises, en fonction notamment de leur taille. Nous sommes parvenus avec le président Milon à cette rédaction consensuelle, à laquelle nous tenons.

La proposition de rédaction n° 9 est adoptée.

La commission mixte paritaire examine ensuite la proposition de rédaction n° 10 du rapporteur pour l'Assemblée nationale.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Cette proposition de rédaction vise à préciser, à l'alinéa 3 de l'article 2, que l'instance fusionnée ne pourra exercer la compétence de négociation que si une convention ou un accord collectif le prévoit. Sur ce point, nous ne souhaitons pas

reprendre la rédaction adoptée par le Sénat qui, à nos yeux, présente des difficultés au regard du droit international, et plus précisément au regard de la convention n° 135 de l'Organisation internationale du travail (OIT) dont l'article 5 garantit la protection de la compétence des représentants syndicaux. C'est la raison pour laquelle je propose que la compétence de négociation ne soit déléguée à l'instance fusionnée qu'en cas d'accord en ce sens.

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. Comme vous l'aurez remarqué, je ne suis pas cosignataire de cette proposition de rédaction. Elle revient en effet sur la position du Sénat, qui avait été adoptée en commission à mon initiative. Le processus de simplification et d'amélioration de l'efficacité du dialogue social en entreprise que concrétise la création de l'instance unique nous avait semblé être l'occasion de rompre avec la tradition française qui distingue nettement les compétences en matière d'information-consultation et de négociation.

Nous avons souhaité rompre avec cette barrière hermétique pour donner de plein droit à l'instance unique la compétence de négociation des accords d'entreprise, tout en laissant la possibilité aux partenaires sociaux dans l'entreprise de conserver les règles actuelles en concluant un accord collectif en ce sens. Il nous avait semblé nécessaire que l'employeur trouve en face de lui un partenaire de négociation renforcé et ayant une parfaite connaissance de la situation économique de l'entreprise.

J'ai conscience que cette disposition constituerait une rupture avec le dialogue social à la française, tel qu'il est pratiqué depuis la création des délégués syndicaux au lendemain des événements de mai 1968.

Cependant, pour faire aboutir cette commission mixte paritaire, je ne m'oppose pas à cette proposition de rédaction. Ce débat n'est néanmoins pas clos et ressurgira sans doute dans quelques années lorsque l'instance unique aura été mise en place dans toutes les entreprises : c'est probablement la prochaine étape logique de l'évolution de notre système vers le conseil d'entreprise à l'allemande.

M. Gilles Lurton, député. Je rejoins la position exprimée par le rapporteur pour le Sénat et voterai contre la proposition de rédaction n° 10.

M. Yves Daudigny, sénateur. La rénovation et le renforcement du dialogue social, qui est l'objectif réaffirmé de la ministre lorsqu'elle s'exprime sur ce projet de loi d'habilitation, ne peuvent aller sans un renforcement de la présence syndicale et du rôle des organisations syndicales. La proposition de rédaction n° 10 me paraît donc aller dans le bon sens et j'y suis favorable.

La proposition de rédaction n° 10 est adoptée.

La commission mixte paritaire examine ensuite la proposition de rédaction n° 11 du rapporteur pour l'Assemblée nationale.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale.

Cette proposition de rédaction vise à rétablir l'alinéa 5 de l'article 2, qui a été supprimé par la commission des affaires sociales du Sénat et qui visait à garantir l'amélioration des conditions de représentation et de participation des salariés dans les organes d'administration et de surveillance de certaines entreprises. Cela me semble être une mesure importante pour renforcer les conditions de représentation et de participation des administrateurs salariés.

Comme la ministre l'a indiqué au Sénat et à l'Assemblée nationale, le Gouvernement n'envisage pas de relever les seuils fixés par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, pour des raisons de stabilité juridique. Mais il pourrait renforcer la formation des administrateurs salariés qui ne disposent aujourd'hui que d'un minimum de vingt heures de formation.

C'est la raison pour laquelle la proposition de rédaction n° 11 comporte deux légères modifications par rapport à la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture. Il s'agit de préciser que seuls sont visés les conseils d'administration et de surveillance des entreprises dont les effectifs sont supérieurs ou égaux aux seuils mentionnés aux I des articles L. 225-27-1 et L. 225-79-2 du code de commerce, ceci afin de répondre à une préoccupation exprimée lors des débats du Sénat. Par ailleurs, il s'agit de préciser que cette habilitation a, entre autres vocations, celle d'améliorer la formation des administrateurs salariés.

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. Il s'agit là encore d'une proposition de rédaction qui revient sur la position du Sénat. Je m'abstiendrai donc à nouveau.

Il s'agit de rétablir l'habilitation relative à la meilleure représentation des salariés dans les organes de gouvernance des grandes entreprises.

Comme je l'ai expliqué à plusieurs reprises lors des débats du Sénat, ce mécanisme a été mis en place par la loi du 14 juin 2013 dans les grandes entreprises, puis étendu par la loi « Rebsamen » du 17 août 2015, qui n'est pas encore pleinement entrée en vigueur.

Il me semble donc néfaste de modifier à nouveau son régime juridique, et ce d'autant plus que les intentions du Gouvernement en la matière sont pour le moins floues. Pour garantir leur bonne gouvernance, les entreprises ont besoin d'une stabilité des règles qui leur sont applicables.

Surtout, à ce stade, un abaissement des seuils d'effectif des entreprises concernées par cette obligation ne serait pas acceptable. On en arriverait ainsi à fragiliser la gouvernance d'entreprises familiales de taille intermédiaire.

Cependant, j'apprécie que la proposition de rédaction du rapporteur pour l'Assemblée nationale ne modifie pas les seuils en vigueur et je m'abstiendrai donc.

M. Gilles Lurton, député. Je voterai contre la proposition de rédaction n° 11.

La proposition de rédaction n° 11 est adoptée.

La commission mixte paritaire adopte l'article 2 dans sa rédaction issue de ses travaux.

Article 3

La commission mixte paritaire examine la proposition de rédaction n° 12 du rapporteur pour l'Assemblée nationale.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale.

Cette proposition de rédaction vise à supprimer, à l'alinéa 4 de l'article 3, des mots ajoutés par le Sénat qui prévoient que le barème applicable en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est « *forfaitaire* » et déterminé « *sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles* ». La notion d'indemnité forfaitaire est en effet contradictoire avec celle de barème : elle est incompatible avec le souhait du Gouvernement de fixer des plafonds et des planchers dans le référentiel obligatoire. Par ailleurs, il ne me paraît pas cohérent de préciser que le barème sera déterminé sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles puisque les dispositions relatives à ce barème seront d'ordre public.

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. La proposition de rédaction n° 12 tend à supprimer ce qui a été ajouté par le Sénat au stade de la séance publique, avec l'avis favorable de la commission et du Gouvernement. Je suppose que le rapporteur pour l'Assemblée nationale s'est rapproché de ce dernier avant de nous soumettre cette proposition de rédaction et que celui-ci a reconnu son erreur. Je m'abstiendrai donc sur cette proposition de rédaction n° 12.

M. Jean-Louis Tourenne, sénateur. Je réaffirme mon opposition résolue au plafonnement des indemnités réparant un préjudice lié à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce plafonnement va contraindre la marge d'appréciation du juge alors que les jugements doivent être individualisés. Un salarié qui, au regard des préjudices qu'il aurait subis, mériterait davantage que le plafond fixé, verrait son indemnisation limitée à ce plafond. C'est contraire à l'idée même que l'on peut se faire de la justice.

M. Adrien Quatennens, député. Outre qu'il revient à fixer le prix d'un préjudice *a priori*, le plafonnement des indemnités réparant ce dernier constitue indirectement une remise en cause du caractère indéterminé du contrat à durée indéterminée puisque l'employeur saura désormais à l'avance combien il lui coûtera de rompre abusivement un tel contrat. Nous y sommes farouchement opposés.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Je tiens à vous signaler qu'en droit pénal, de tels mécanismes de plafonnement existent. Ils n'empêchent pas le juge d'apprécier le montant à allouer à l'intérieur de la fourchette définie par le législateur.

M. Jean-Louis Tourenne, sénateur. J'ai déjà entendu cet argument qui est erroné. Le juge pénal prononce une sanction, non une réparation. La réparation est nécessairement indéterminée puisque l'on ne peut savoir *a priori* quel est le montant du préjudice subi. Le principe qui vaut au pénal ne vaut pas au civil.

La proposition de rédaction n° 12 est adoptée.

La commission mixte paritaire examine ensuite la proposition de rédaction n° 13 du rapporteur pour l'Assemblée nationale.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Cette proposition de rédaction vise à supprimer la fin de l'alinéa 6 de l'article 3, qui prévoit l'obligation de réduire d'au moins de moitié le délai de recours en cas de rupture du contrat de travail.

La question des délais de recours a été évoquée tant à l'Assemblée nationale qu'au Sénat : la volonté du Gouvernement est avant tout d'harmoniser ces délais, et non uniquement de les réduire.

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. Je ne suis pas opposé à ce que le Gouvernement s'oriente vers une harmonisation des délais de recours. Nous avons d'ailleurs travaillé sur cette question l'année dernière.

M. Jean-Louis Tourenne, sénateur. Je ne vois pas l'intérêt d'une telle mesure sauf à illustrer une volonté de rendre de plus en plus difficile l'exercice des voies de recours pour un salarié. C'est en effet symbolique d'une volonté de favoriser l'entreprise au détriment des salariés.

M. Boris Vallaud, député. Je tiens à souligner un danger pour ce qui concerne l'articulation de cette réduction des délais de recours avec la période d'essai. On sait qu'exercer un recours pendant cette période d'insécurité qu'est la période d'essai peut être préjudiciable à la pérennisation de son emploi. C'est par souci d'éviter qu'il soit mis fin à une période d'essai auprès d'un nouvel employeur qu'une durée plus longue que cette période avait été prévue pour les délais de recours à l'encontre du précédent employeur.

M. Jean-Marc Gabouty, sénateur. Les délais de recours sont beaucoup trop longs, et pas seulement en droit du travail. Nous sommes parvenus à un compromis pour ce qui concerne la restructuration des branches, avec un délai de vingt-quatre mois courant à compter du 8 août 2016.

L'harmonisation des délais doit globalement s'orienter dans le sens de leur réduction, sans que se multiplient les exceptions pour divers cas particuliers.

M. Thibault Bazin, député. Pour parvenir à un point d'équilibre entre la sécurité des entreprises et celle des salariés, ne pourrions-nous pas nous accorder sur un délai de neuf mois, afin de tenir compte de l'argument relatif aux périodes d'essai ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Je ne comprends pas bien l'argument de Boris Vallaud, car, s'il s'agit d'une période d'essai, l'employeur peut y mettre fin sans qu'il y ait lieu à licenciement et sans que l'employeur ait à se justifier. Le cadre juridique est différent.

M. Boris Vallaud, député. Je pense au cas d'un salarié licencié qui exerce un délai de recours contre son employeur et qui retrouve un emploi auprès d'un nouvel employeur. Le fait pour un salarié de contester le licenciement décidé par un précédent employeur, alors qu'il est en période d'essai auprès d'un nouvel employeur, peut fragiliser la pérennisation de son nouvel emploi.

M. Thibault Bazin, député. D'où ma proposition consistant à rechercher un point d'équilibre entre la protection des salariés et la sécurisation des entreprises.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. S'il s'agit du délai de recours à l'encontre du précédent employeur, il me semble que ce sont là des étapes professionnelles différentes. À titre personnel, il a pu m'arriver de recruter des salariés sans que je sache qu'ils avaient exercé un recours contre leur précédent employeur. J'ai aussi pu recruter des salariés qui ne me cachaient pas avoir engagé une procédure parce qu'ils estimaient avoir été victimes d'un licenciement abusif. Le fait pour un salarié d'être en période d'essai auprès d'un nouvel employeur ne l'empêche nullement d'exercer un recours contre son précédent employeur. La période d'essai est un « double test » : c'est un test pour l'employé mais aussi pour l'employeur.

Il me paraît compliqué de revenir à ce stade sur ce qui a été voté pour ajouter une nouvelle précision. Il s'agit d'un projet de loi d'habilitation qui vise à définir un cadre global.

Mme Catherine Génisson, sénatrice. L'argument de Boris Vallaud est tout à fait légitime : certains salariés informent leur nouvel employeur potentiel de l'exercice d'un recours contre leur précédent employeur, alors qu'ils sont en période d'essai, et ce au risque qu'il soit mis fin à celle-ci. Mais il y a aussi des salariés qui renoncent à agir devant les prud'hommes parce qu'ils ont peur que cela se sache et qu'on les considère comme des salariés prompts à chercher querelle à leur employeur.

M. Patrick Mignola, député. Je crois que les situations décrites par Catherine Génisson sont extrêmement rares même si elles sont difficiles à identifier statistiquement puisque par définition les fins de période d'essai ne sont pas motivées. Pour bien connaître le monde de l'entreprise, je ne vois aucun intérêt pour l'employeur de mettre fin à la période d'essai au seul motif que le

salarié concerné a engagé une procédure contre son employeur précédent ! Par ailleurs, j'attire votre attention sur le fait qu'il s'agit d'un projet de loi d'habilitation, et que le Gouvernement, qui a une vue plus panoptique que la nôtre, déterminera les conditions de l'application de l'habilitation en choisissant la meilleure solution.

M. Boris Vallaud, député. Sur des textes comme celui-là, se fonder sur la seule expérience personnelle est insuffisant. Aucun d'entre nous n'est sourd à ce que nous disent les salariés, ni étranger à des expériences personnelles. De manière plus générale, beaucoup d'idées formulées par la gauche n'ont pas pu prospérer même lorsqu'elles avaient votre assentiment lors de l'examen de ce texte : ce n'était jamais le bon moment, jamais la bonne place. C'est donc avec regret que nous voyons le peu de signes encourageants envoyés par la majorité pour donner une autre tonalité au projet de loi.

M. Jean-Marc Gabouty, sénateur. Il peut y avoir en effet des interférences entre période d'essai et période de recours mais il me semble que les périodes d'essai d'un an sont relativement rares. La plupart d'entre elles durent entre huit jours et trois mois.

Mme Catherine Génisson, sénatrice. Je n'irai pas jusqu'à dire que la situation que je vous décris est très fréquente mais au cours de ma longue expérience parlementaire plusieurs salariés sont venus me signaler cette situation.

La proposition de rédaction n° 13 est adoptée.

La commission mixte paritaire examine la proposition de rédaction n° 23 des rapporteurs de l'Assemblée nationale et du Sénat.

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. La rédaction que nous vous proposons est un aménagement du texte voté par le Sénat, tout en reprenant les précisions apportées s'agissant de la prise en compte du périmètre national par le juge pour l'appréciation du motif économique.

Mme Nicole Bricq, sénatrice. Je tiens à remercier les deux rapporteurs pour ce travail commun et intelligent sur un sujet sensible dont nous avons déjà eu l'occasion de débattre maintes fois ces deux dernières années.

M. Boris Vallaud, député. La question du périmètre géographique n'est effectivement pas nouvelle. Je remarque d'ailleurs que certains ont changé d'avis sur ce sujet en changeant de majorité. Mon interrogation concerne la portée de la condition du « même secteur d'activité » qui apparaît comme une nouvelle restriction au champ à considérer sans qu'aucune évaluation n'ait été faite. Elle comporte un risque certain en termes de concurrence entre territoires géographiques nationaux.

Mme Nicole Bricq, sénatrice. C'est ce que fait la jurisprudence !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Je voudrais apporter quelques précisions à nos collègues sur cette question du périmètre national. L'idée de la rédaction partagée par le président Milon est de poser le principe de l'appréciation au niveau national des difficultés économiques, tout en permettant d'apporter des aménagements, déjà permis dans une certaine mesure par une jurisprudence constante, par exemple en fonction du type de critère fondant le licenciement : liquidation judiciaire, mutations technologiques ou encore réorganisation destinée à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. On pourrait ainsi concevoir que l'appréciation des difficultés économiques soit plus large dans ce dernier cas que dans le cas d'une liquidation judiciaire, par exemple en tenant compte de la situation économique des filiales du groupe implantées à l'étranger.

En outre, ces aménagements permettraient de placer le curseur à un niveau différent en fonction de la situation de l'entreprise : rien n'interdirait par exemple de fixer un périmètre plus étroit ou plus large en fonction de la situation. Cette proposition correspond à un objectif que nous portons avec la ministre de souplesse, de cohérence, de proximité. Il y a des situations et des réalités différentes à apprécier en lien avec la nature de ce qui motive les difficultés économiques.

M. Adrien Quatennens, député. Comme depuis le début de l'examen de ce projet de loi, le champ lexical trahit vos intentions. L'idée poursuivie est de faire des salariés de véritables gymnastes professionnels, puisqu'ils doivent être aussi flexibles que possible. La disposition discutée a cependant un sérieux revers : des entreprises vont pouvoir, alors qu'elles sont dans une situation économique florissante au niveau du groupe, s'appuyer sur le périmètre national pour licencier massivement. À l'inverse, la ministre a annoncé dans la presse qu'elle se donnerait les moyens d'éviter le recours abusif à ce périmètre, en complète contradiction avec l'objectif général de votre loi consistant à sécuriser les seuls employeurs. La complexité de la structuration des entreprises aujourd'hui est de nature à nous inquiéter pour l'avenir des salariés qui risquent d'être ainsi licenciés.

M. Jean-Louis Tourenne, sénateur. Je partage le point de vue qui vient d'être exposé. Je ne comprends pas pourquoi on s'autocensure dans l'examen de ce projet de loi. Nous sommes face à un projet de loi d'habilitation qui doit fixer les grandes orientations à partir desquelles le Gouvernement nous fera des propositions plus précises. Nous pourrions retenir une rédaction plus large afin de laisser l'intelligence et l'imagination du Gouvernement choisir le périmètre le plus opportun. Pourquoi ne pas lui faire confiance ?

M. Gilles Lurton, député. Je souhaite apporter mon soutien à cette proposition de rédaction n° 23 qui rejoint certains amendements que nous avons déposés. Nous étions favorables au principe et ce rajout donne encore plus de souplesse par rapport à ce que nous proposons.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Je rappelle à mes collègues qu'à l'alinéa suivant, nous donnons clairement la possibilité au juge de sanctionner les abus. Nous avons donc trouvé un point d'équilibre sur ces dispositions. Nous devons être attentifs aux modalités d'application du reclassement tout en évitant qu'une entreprise peu scrupuleuse se mette artificiellement en difficulté.

La proposition de rédaction n° 23 est adoptée, de même que la proposition de rédaction n° 14, des mêmes auteurs, de nature rédactionnelle.

La commission mixte paritaire examine la proposition de rédaction n° 15 des mêmes auteurs.

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. Cette proposition de rédaction est purement rédactionnelle comme la précédente.

M. Patrick Mignola, député. Ne pourrions-nous pas profiter de cette modification du texte pour évoquer également les groupements d'employeurs qui pourraient être utilement concernés puisqu'ils intègrent les prêts de main d'œuvre réglementés ?

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. Cet ajout d'origine parlementaire serait contraire à la jurisprudence du Conseil constitutionnel relative à l'application de l'article 38 de la Constitution puisqu'il étend le champ de l'habilitation.

La proposition de rédaction n° 15 est adoptée.

La commission mixte paritaire examine la proposition de rédaction n° 16 des mêmes auteurs.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Cette proposition de modification vise à rétablir le texte voté par l'Assemblée nationale s'agissant des conditions d'emploi des personnels médicaux de l'Office français de l'immigration et de l'intégration : en effet, l'objet de l'habilitation est notamment de reporter la limite d'âge pour les médecins de l'OFII dans l'exercice de leurs fonctions. Il est donc indispensable que l'alinéa prévienne bien de traiter les conditions d'exercice de ces personnels et pas seulement des conditions de leur recrutement, faute de quoi nous serions à côté de l'objectif que nous poursuivons.

La proposition de rédaction n° 16 est adoptée, de même que la proposition de rédaction n° 17 des mêmes auteurs, de nature rédactionnelle.

Mme Brigitte Bourguignon, députée, présidente. Avant de procéder au vote sur l'article, je donne la parole à Yves Daudigny.

M. Yves Daudigny, sénateur. Je souhaiterais donner une explication de vote : je m'oppose au principe de la barémisation des dommages et intérêts qui explique à lui seul que je m'oppose à l'adoption de cet article.

*La commission mixte paritaire **adopte** l'article 3 dans la rédaction issue de ses travaux.*

Article 4

*La commission mixte paritaire **adopte** l'article 4 dans la rédaction du Sénat.*

Article 5

*La proposition de rédaction n° 18 des rapporteurs de l'Assemblée nationale et du Sénat, de nature rédactionnelle, est **adoptée**.*

*La commission mixte paritaire **adopte** l'article 5 dans la rédaction issue de ses travaux.*

Article 5 bis

La commission mixte paritaire examine la proposition de rédaction n° 19 des rapporteurs de l'Assemblée nationale et du Sénat.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. La proposition de rédaction vise à supprimer cet article qui n'a pas de rapport direct avec le contenu du projet de loi d'habilitation et qui revient sur une réforme en vigueur depuis seulement six mois.

Engagée par la loi du 8 août 2016 et complétée par le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016, la réforme de la médecine du travail prévoit un régime spécifique de suivi individuel renforcé pour les travailleurs affectés à des postes présentant un risque, qui repose sur un examen médical d'aptitude à l'embauche régulier ainsi que sur des examens intermédiaires.

Il s'agit donc de supprimer cet article sans lien direct avec notre débat.

M. Alain Milon, rapporteur pour le Sénat. Je suis d'autant plus favorable à cette proposition que j'étais défavorable à l'adoption de l'amendement à l'origine de cet article additionnel au Sénat.

Mme Catherine Génisson, sénatrice. Si la question de la médecine du travail n'a pas nécessairement sa place dans ce texte, j'insiste sur l'urgence de sa réforme. En l'état, la situation de carence est en effet très préjudiciable pour les salariés et pour les chefs d'entreprise.

M. Thibault Bazin, député. Je suis d'accord : il s'agit d'un vrai débat à rouvrir très vite.

M. Jean-Marc Gabouty, sénateur. La dernière réforme issue de la loi du 8 août 2016 n'a pas donné des résultats satisfaisants. Le problème est entièrement à reprendre en dehors de ce texte.

Mme Nicole Bricq, sénatrice. La médecine du travail telle que réformée par la loi « El Khomri » fera l'objet d'un rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) sous peu. Il y a également un engagement de la ministre du travail formulé au Sénat de revoir ce sujet avec la ministre de la santé. On peut espérer que les parlementaires seront également associés.

*La proposition de rédaction n° 19 est **adoptée** et l'article 5 bis est en conséquence **supprimé**.*

Article 6

*La commission mixte paritaire **adopte** l'article 6 dans la rédaction du Sénat.*

Article 7

*La commission mixte paritaire **adopte** l'article 7 dans la rédaction du Sénat.*

Article 8

Mme Brigitte Bourguignon, députée, présidente. L'article 8, adopté conforme par nos deux assemblées, est rappelé pour procéder à une modification de coordination.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Il s'agit ici de substituer au chiffre 7 le chiffre 6. Cette proposition de modification de coordination tire la conséquence de l'inscription directe à l'article 7 par le Sénat, dans la loi du 6 août 2015, de la prorogation de la période transitoire relative à la mise en place du nouveau zonage dérogatoire au repos dominical, et donc la suppression de l'habilitation à le faire par ordonnance qui y figurait.

*La proposition de rédaction n° 20 des rapporteurs de l'Assemblée nationale et du Sénat est **adoptée**.*

*La commission mixte paritaire **adopte** l'article 8 dans la rédaction issue de ses travaux.*

Article 8 bis

Mme Brigitte Bourguignon, députée, présidente. L'article 8 *bis* est également rappelé pour procéder à une modification de coordination.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Cette proposition de rédaction s'inscrit dans la suite de ce que je viens d'évoquer, mais il s'agit ici de substituer au chiffre 8 le chiffre 6.

La proposition de rédaction n°21 des mêmes auteurs est adoptée.

La commission mixte paritaire adopte l'article 8 bis dans la rédaction issue de ses travaux.

Article 9

M. Laurent Saint-Martin, député. Les commissions des finances de l'Assemblée nationale et du Sénat se sont saisies pour avis de l'article 9 du projet de loi, consacré au report d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source – la commission des finances de l'Assemblée nationale ayant bénéficié d'une délégation au fond de la part de la commission des affaires sociales. Les deux commissions des finances, tout comme nos deux assemblées, sont d'accord sur l'essentiel, à savoir le principe même du report d'un an du prélèvement à la source. Les différences de rédaction constatées entre les deux textes adoptés portent sur le contenu des mesures d'information à destination du Parlement.

L'Assemblée nationale a en effet complété le dispositif initial sur deux points, à savoir la mise à profit de l'année de décalage pour la réalisation de tests destinés à éprouver tous les effets du prélèvement à la source prévu par la loi de finances pour 2017, ainsi que la remise par le Gouvernement au Parlement, au plus tard le 30 septembre prochain, d'un rapport présentant les résultats des expérimentations réalisées cet été – entre le mois de juillet et le mois de septembre – et ceux de l'audit conduit par l'inspection générale des finances et un cabinet d'audit extérieur.

Le Sénat a de son côté complété le contenu de ce rapport par deux autres éléments. Ainsi, devront être présentées des propositions destinées, d'une part, à améliorer la prise en compte des réductions et crédits d'impôt dans le calcul du prélèvement et, d'autre part, à réduire la charge pesant sur les tiers collecteurs. Devront également être présentées des analyses sur deux solutions alternatives à celle actuellement prévue, à savoir la collecte directe par l'administration, et la mise en place d'un prélèvement mensualisé, qui avait fait l'objet d'un rapport d'information de la commission des finances du Sénat à l'automne 2016.

Au final, les modifications apportées par le Sénat ont eu pour effet de déplacer la mention des tests, introduite par l'Assemblée nationale, à un alinéa relatif au rapport précédemment évoqué, dont la remise doit intervenir au plus tard

le 30 septembre prochain. Ce déplacement, s'il n'était pas corrigé, aurait pour effet de cantonner les tests à quelques semaines.

Le rapporteur général de la commission des finances de l'Assemblée, Joël Giraud, que je supplée aujourd'hui, le rapporteur général de la commission des finances du Sénat, Albéric de Montgolfier, et moi-même, nous sommes mis d'accord sur la proposition de rédaction qui vous est ici soumise.

Cette proposition s'appuie sur la rédaction adoptée par le Sénat, mais replace la mention des tests destinés à éprouver les effets du dispositif au bon endroit, c'est-à-dire au premier alinéa de l'article 9.

La rédaction de cet article 9 qui résulterait de l'adoption de la proposition de rédaction que nous vous soumettons conduirait donc, premièrement, à valider le principe du report d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source ; deuxièmement, à conserver les mesures d'informations du Parlement adoptées par nos deux assemblées ; et enfin à permettre l'exploitation du décalage d'un an par la réalisation de tests.

La proposition de rédaction n° 22 est adoptée.

La commission mixte paritaire adopte l'article 9 dans la rédaction issue de ses travaux.

Mme Brigitte Bourguignon, députée, présidente. Je tiens à remercier l'ensemble des parlementaires présents, aussi bien titulaires que suppléants. Je vous remercie pour la sagesse et le pragmatisme dont vous avez fait preuve, qui ont permis à cette commission mixte paritaire d'aboutir.

*

La commission mixte paritaire adopte ensuite l'ensemble des dispositions du projet de loi restant en discussion, dans la rédaction issue de ses travaux.

*

* *

En conséquence, la commission mixte paritaire vous demande d'adopter le projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport.

TABLEAU COMPARATIF

Texte de l'Assemblée nationale

PROJET DE LOI D'HABILITATION À PRENDRE PAR ORDONNANCES LES MESURES POUR LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Article 1^{er}

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin :

1° De reconnaître et d'attribuer une place centrale à la négociation collective, notamment la négociation d'entreprise, dans le champ des dispositions, applicables aux salariés de droit privé, relatives aux relations individuelles et collectives de travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, en :

a) Définissant, dans le respect des dispositions d'ordre public, les domaines limitativement énumérés dans lesquels la convention ou l'accord d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement, ne peut comporter des stipulations différentes de celles des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels, ainsi que les domaines limitativement énumérés et conditions dans lesquels les conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels peuvent stipuler expressément s'opposer à toute adaptation par convention ou accord d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement, et en reconnaissant dans les autres domaines la primauté de la négociation d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement ;

b) Définissant les critères, les conditions et, le cas échéant, les contreparties aux salariés selon lesquels l'accord de branche peut prévoir que certaines de ses stipulations, dans des domaines limitativement énumérés, sont adaptées ou ne sont pas appliquées dans les petites entreprises couvertes par l'accord de branche pour tenir compte de leurs contraintes particulières ;

c) Harmonisant et simplifiant les conditions de recours

Texte du Sénat

PROJET DE LOI D'HABILITATION À PRENDRE PAR ORDONNANCES LES MESURES POUR LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Article 1^{er}

(Alinéa identique)

1° De reconnaître et d'attribuer une place centrale à la négociation collective, notamment la négociation d'entreprise, dans le champ des dispositions, applicables aux employeurs et aux salariés mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail, relatives aux relations individuelles et collectives de travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, en :

(Alinéa identique)

b) Définissant les critères, les conditions et, le cas échéant, les contreparties aux salariés selon lesquels l'accord de branche peut prévoir que certaines de ses stipulations, dans des domaines limitativement énumérés, sont adaptées ou ne sont pas appliquées dans les petites entreprises couvertes par l'accord de branche, notamment celles dépourvues de représentants du personnel, pour tenir compte de leurs contraintes particulières ;

c) Harmonisant et simplifiant les conditions de recours

Texte de l'Assemblée nationale

et le contenu des accords mentionnés aux articles L. 1222-8, L. 2242-19, L. 2254-2, L. 3121-43 et L. 5125-1 du code du travail, le régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié des modifications de son contrat résultant d'un accord collectif, notamment les accords précités, ainsi que les modalités d'accompagnement du salarié ;

d) Précisant les conditions dans lesquelles il appartient à celui qui conteste la validité d'un accord de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent ;

e) Aménageant les délais de contestation d'un accord collectif ;

f) Permettant au juge de moduler, dans le cadre d'un litige relatif à un accord collectif, les effets dans le temps de ses décisions ;

g) Permettant à l'accord collectif de déterminer la périodicité et le contenu des consultations et des négociations obligatoires, ainsi que d'adapter le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-8 du code du travail, sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 2242-9 du même code ;

h) Définissant les conditions d'entrée en vigueur des dispositions prises sur le fondement des *a* à *f* du présent 1°, s'agissant en particulier de leur application aux accords collectifs en vigueur ;

2° De favoriser les conditions de mise en œuvre de la négociation collective en :

a) Facilitant, dans les cas prévus aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail, les modalités de négociation, de révision et de conclusion d'un accord ;

b) Facilitant le recours à la consultation des salariés pour valider un accord ;

c) Modifiant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords ainsi que le calendrier et les modalités de généralisation de ce caractère majoritaire ;

Texte du Sénat

et le contenu des accords mentionnés aux articles L. 1222-8, L. 2242-19, L. 2254-2 et L. 3121-43 du code du travail, le régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié des modifications de son contrat résultant d'un accord collectif, en prévoyant notamment que le licenciement du salarié repose sur un motif spécifique auquel ne s'appliquent pas les dispositions de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code, ainsi que les modalités d'accompagnement du salarié ;

(Alinéa identique)

(Alinéa identique)

f) Permettant au juge de moduler, dans le cadre d'un litige relatif à un accord collectif, les effets dans le temps de ses décisions en vertu du principe de sécurité juridique, en tenant compte des conséquences économiques ou financières sur les entreprises ;

(Alinéa identique)

g bis) Simplifiant les modalités permettant d'attester de l'engagement des négociations dans le cadre des négociations obligatoires ;

(Alinéa identique)

(Alinéa identique)

a) Facilitant, dans les cas prévus aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail, les modalités de négociation, de révision et de conclusion d'un accord, notamment dans les entreprises dépourvues de délégué syndical sous un certain seuil d'effectif ;

b) Facilitant le recours à la consultation des salariés, notamment à l'initiative de l'employeur, pour valider un accord ;

c) (Supprimé)

Texte de l'Assemblée nationale

d) Fixant à dix-huit mois les délais mentionnés aux IV et V de l'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels relatifs à la procédure de restructuration des branches professionnelles et en modifiant la section 8 du chapitre I^{er} du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail et l'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée ;

3° De supprimer la commission instituée par l'article 1^{er} de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

Article 2

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise et de favoriser les conditions d'implantation syndicale et d'exercice de responsabilités syndicales, applicables aux salariés de droit privé, en :

1° Fusionnant en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et en définissant les conditions de mise en place, les seuils d'effectifs à prendre en compte, la composition, les attributions et le fonctionnement de cette instance, y compris les délais d'information-consultation, les moyens, le nombre maximal de mandats électifs successifs des membres de l'instance ainsi que les conditions et modalités de recours aux expertises ;

2° Déterminant les conditions dans lesquelles l'instance mentionnée au 1° peut également exercer les compétences en matière de négociation des conventions et accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement, en disposant des moyens nécessaires à l'exercice de ces

Texte du Sénat

c bis) Supprimant la généralisation des accords majoritaires pour rétablir la signature des accords par les organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;

d) Fixant à vingt-quatre mois les délais mentionnés aux IV et V de l'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels relatifs à la procédure de restructuration des branches professionnelles et en modifiant la section 8 du chapitre I^{er} du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail et l'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée ;

(Alinéa identique)

Article 2

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise et de favoriser les conditions d'implantation syndicale et d'exercice de responsabilités syndicales, applicables aux employeurs et aux salariés mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail, en :

1° Fusionnant en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et en définissant les conditions de mise en place, les seuils d'effectifs à prendre en compte, la composition, les attributions et le fonctionnement de cette instance, y compris les délais d'information-consultation, la formation de ses membres, ses moyens et les modalités de contrôle de ses comptes et de choix de ses prestataires et fournisseurs, et en fixant à trois, sauf exceptions, le nombre maximal de mandats électifs successifs des membres de l'instance ainsi que les conditions et modalités de recours aux expertises, notamment la sollicitation obligatoire de devis auprès de plusieurs prestataires. Au sein de cette instance, une commission spécifique traitant des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être créée ;

2° Déterminant les conditions dans lesquelles l'instance mentionnée au 1° exerce, sauf accord majoritaire contraire, les compétences en matière de négociation des conventions et accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement, en disposant des moyens nécessaires à

Texte de l'Assemblée nationale

prérogatives ;

3° Déterminant les conditions dans lesquelles les représentants du personnel peuvent être mieux associés aux décisions de l'employeur dans certaines matières, notamment en vue de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;

4° Améliorant les conditions de représentation et de participation des salariés dans les organes d'administration et de surveillance des sociétés dont l'effectif dépasse certains seuils ;

5° Renforçant le dialogue social par la possibilité pour le salarié d'apporter au syndicat de son choix des ressources financées en tout ou partie par l'employeur, par le renforcement de la formation des représentants des salariés, par l'encouragement à l'évolution des conditions d'exercice de responsabilités syndicales ou d'un mandat de représentation et la reconnaissance de ceux-ci dans le déroulement de carrière et les compétences acquises en raison de ces responsabilités, ainsi que par l'amélioration des outils de lutte contre les discriminations syndicales ;

6° Définissant, pour certaines entreprises dont l'effectif est inférieur à un seuil, les conditions et modalités selon lesquelles les employeurs peuvent être exonérés pour tout ou partie de leur contribution au fonds paritaire prévue à l'article L. 2135-10 du code du travail ;

7° Redéfinissant le rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles, en modifiant les conditions de leur mise en place, leur composition, leurs attributions et leurs modalités de financement ;

8° Modernisant les dispositions du chapitre I^{er} du titre VIII du livre II de la deuxième partie du code du travail afin de favoriser le droit d'expression des salariés, notamment par le développement du recours aux outils numériques.

Texte du Sénat

l'exercice de ces prérogatives ;

3° Déterminant, dans le cas mentionné au 2°, les conditions dans lesquelles les représentants du personnel peuvent être mieux associés aux décisions de l'employeur dans certaines matières, notamment concernant la formation, et favorisant au sein des instances mentionnées aux 1°, 2° et 4° la prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de celui de renforcement de l'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise ;

4° (*Supprimé*)

5° Renforçant le dialogue social par la possibilité pour le salarié d'apporter au syndicat de son choix des ressources financées en tout ou partie par l'employeur, par le renforcement et la simplification des conditions d'accès à la formation des représentants des salariés, par l'encouragement à l'évolution des conditions d'exercice de responsabilités syndicales ou d'un mandat de représentation et la reconnaissance de ceux-ci dans le déroulement de carrière et les compétences acquises en raison de ces responsabilités, ainsi que par l'amélioration des outils de lutte contre les discriminations syndicales ;

6° Définissant, s'agissant de la contribution au fonds paritaire prévue à l'article L. 2135-10 du code du travail :

a) Une modulation du montant de cette contribution en fonction de l'effectif de l'entreprise ;

b) Les conditions et les modalités selon lesquelles les employeurs peuvent être exonérés pour tout ou partie de cette contribution ou bénéficier d'une subvention forfaitaire au regard des modalités de représentation des salariés dans leur entreprise ;

7° Redéfinissant le rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles, en modifiant les conditions de leur mise en place, leur composition, leurs attributions et leurs modalités de financement, notamment pour tenir compte le cas échéant de besoins identifiés en matière de dialogue social dans les très petites entreprises ou d'éventuelles difficultés de mise en place ;

(*Alinéa identique*)

Texte de l'Assemblée nationale

Article 3

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin :

1° De renforcer la prévisibilité et ainsi de sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et pour les salariés de droit privé, en :

a) Chargeant l'autorité administrative compétente de faciliter l'accès par voie numérique de toute personne au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles qui lui sont applicables et en définissant les conditions dans lesquelles les personnes peuvent se prévaloir des informations obtenues dans ce cadre ;

b) Modifiant les dispositions relatives à la réparation financière des irrégularités de licenciement, d'une part, en fixant un référentiel obligatoire, établi notamment en fonction de l'ancienneté, pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, à l'exclusion des licenciements entachés par des actes de harcèlement ou de discrimination et, d'autre part, en modifiant en conséquence, le cas échéant, les dispositions relatives au référentiel indicatif mentionné à l'article L. 1235-1 du code du travail ainsi que les planchers et les plafonds des dommages et intérêts fixés par le même code pour sanctionner les autres irrégularités liées à la rupture du contrat de travail ;

c) Adaptant les règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement ainsi que les conséquences à tirer du manquement éventuel à celles-ci, en amont ou lors du recours contentieux ;

d) Réduisant les délais de recours en cas de rupture du contrat de travail ;

e) Clarifiant les obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et en sécurisant les modalités

Texte du Sénat

Article 3

(Alinéa identique)

1° De renforcer la prévisibilité et ainsi de sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et pour les salariés mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail, en :

a) Chargeant l'autorité administrative compétente de faciliter l'accès par voie numérique de toute personne au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles qui lui sont applicables et en définissant les conditions dans lesquelles les personnes, y compris en situation de handicap, peuvent se prévaloir des informations obtenues dans ce cadre ;

b) Modifiant les dispositions relatives à la réparation financière des irrégularités de licenciement, d'une part, en fixant un référentiel obligatoire et forfaitaire, déterminé sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, établi notamment en fonction de l'ancienneté, pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, à l'exclusion des licenciements entachés par une faute de l'employeur d'une exceptionnelle gravité, notamment par des actes de harcèlement ou de discrimination et, d'autre part, en supprimant en conséquence, le cas échéant, les dispositions relatives au référentiel indicatif mentionné à l'article L. 1235-1 du code du travail et en modifiant les planchers et les plafonds des dommages et intérêts fixés par le même code pour sanctionner les autres irrégularités liées à la rupture du contrat de travail ;

c) Adaptant les règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement ainsi que les conséquences à tirer du manquement éventuel à celles-ci, en amont ou lors du recours contentieux et en déterminant les conditions dans lesquelles le juge apprécie, en cas de pluralité de motifs, la réalité de la cause réelle et sérieuse du licenciement ainsi que celles dans lesquelles une irrégularité de procédure dans la conclusion du contrat à durée déterminée entraîne la requalification de celui-ci en contrat à durée indéterminée ;

d) Réduisant les délais de recours en cas de rupture du contrat de travail, notamment en diminuant au moins de moitié le délai de contestation portant sur la régularité ou la validité d'un licenciement pour motif économique ;

e) Clarifiant les obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude d'origine professionnelle ou

Texte de l'Assemblée nationale

de contestation de l'avis d'inaptitude ;

e bis) Précisant les modalités du suivi médical exercé par l'Office français de l'immigration et de l'intégration et les conditions de recrutement et d'exercice de ses personnels médicaux ;

f) Favorisant et sécurisant les dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels ;

g) Favorisant et sécurisant les plans de départs volontaires, en particulier en matière d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel ainsi que d'accompagnement du salarié ;

2° De modifier les dispositions relatives au licenciement pour motif économique en définissant le périmètre géographique et le secteur d'activité dans lesquels la cause économique est appréciée en prenant toute disposition de nature à prévenir ou tirer les conséquences de la création artificielle ou comptable de difficultés économiques à l'intérieur d'un groupe à la seule fin de procéder à des suppressions d'emploi, en précisant les conditions dans lesquelles l'employeur satisfait à son obligation de reclassement, en précisant les conditions dans lesquelles sont appliqués les critères d'ordre des licenciements dans le cadre des catégories professionnelles en cas de licenciement collectif pour motif économique, en adaptant les modalités de licenciements collectifs à la taille de l'entreprise et au nombre de ces licenciements et en facilitant les reprises d'entités économiques autonomes ;

Texte du Sénat

non professionnelle et en sécurisant les modalités de contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail ;

e bis) (*Supprimé*)

(*Alinéa identique*)

(*Alinéa identique*)

2° De modifier les dispositions relatives au licenciement pour motif économique en :

a) Définissant les éventuels aménagements à la règle selon laquelle les difficultés économiques et la sauvegarde de la compétitivité d'une entreprise appartenant à un groupe sont appréciées au niveau des entreprises appartenant au même groupe, situées en France et relevant du même secteur d'activité ;

b) Prenant toute disposition de nature à prévenir ou tirer les conséquences de la création artificielle, notamment en termes de présentation comptable, de difficultés économiques à l'intérieur d'un groupe à la seule fin de procéder à des suppressions d'emploi ;

c) Précisant les conditions dans lesquelles l'employeur satisfait à son obligation de reclassement ;

d) Définissant les conditions dans lesquelles sont appliqués les critères d'ordre des licenciements dans le cadre des catégories professionnelles en cas de licenciement collectif pour motif économique ;

e) Adaptant les modalités de licenciements collectifs à la taille de l'entreprise et au nombre de ces licenciements ;

Texte de l'Assemblée nationale

3° De modifier les règles de recours à certaines formes particulières de travail en :

a) Favorisant le recours au télétravail et au travail à distance en vue d'assurer une meilleure conciliation des temps de la vie professionnelle, de la vie personnelle et de la vie familiale et de mieux prendre en compte le travail nomade ;

b) Prévoyant la faculté d'adapter par convention ou accord collectif de branche, dans les limites d'un cadre fixé par la loi, les dispositions, en matière de contrat à durée déterminée et de contrat de travail temporaire, relatives aux motifs de recours à ces contrats, à leur durée, à leur renouvellement et à leur succession sur un même poste ou avec le même salarié ;

c) Favorisant et sécurisant, par accord de branche, le recours aux contrats à durée indéterminée conclus pour la durée d'un chantier ou d'une opération ;

d) Sécurisant le recours au travail de nuit, lorsque celui-ci relève d'une organisation collective du travail, en permettant une adaptation limitée de la période de travail de nuit de nature à garantir un travail effectif jusqu'au commencement et dès la fin de cette période, ainsi qu'en renforçant le champ de la négociation collective dans la définition du caractère exceptionnel du travail de nuit ;

e) Favorisant et sécurisant, par une adaptation des dispositions en droit du travail et en droit fiscal, le prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre un groupe ou une entreprise et une jeune entreprise ;

4° D'encourager le recours à la conciliation devant la juridiction prud'homale, en modifiant les règles de procédure applicables durant la phase de conciliation, et de modifier le régime fiscal et social des sommes dues par l'employeur et versées au salarié à l'occasion de la rupture de contrat de travail, afin d'inciter à la résolution plus rapide des litiges par la conclusion de ruptures conventionnelles, de transactions, d'accords devant le bureau de conciliation et d'orientation, ou de toute autre modalité de règlement, notamment devant l'autorité mentionnée à l'article L. 5542-48 du code des transports ;

5° De prolonger jusqu'au 31 mars 2018 le mandat des conseillers prud'hommes sortants pour rendre les décisions relatives aux affaires débattues devant eux et pour lesquelles ils ont délibéré antérieurement durant leur mandat, à l'exclusion de toutes autres attributions liées au mandat d'un

Texte du Sénat

f) Facilitant les reprises d'entités économiques autonomes ;

(Alinéa identique)

a) Favorisant le recours au télétravail et au travail à distance en vue d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et d'améliorer l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des personnes handicapées ;

(Alinéa identique)

c) Favorisant et sécurisant, par accord de branche, dans les limites d'un cadre fixé par la loi, le recours aux contrats à durée indéterminée conclus pour la durée d'un chantier ou d'une opération ;

(Alinéa identique)

e) Favorisant et sécurisant, par une adaptation des dispositions en droit du travail et en droit fiscal, le prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre un groupe ou une entreprise et une jeune entreprise ou une petite ou moyenne entreprise ;

4° D'encourager le recours à la conciliation devant la juridiction prud'homale, en modifiant les règles de procédure applicables durant la phase de conciliation, et de modifier et simplifier le régime fiscal et social des sommes dues par l'employeur et versées au salarié à l'occasion de la rupture de contrat de travail, afin d'inciter à la résolution plus rapide des litiges par la conclusion de ruptures conventionnelles, de transactions, d'accords devant le bureau de conciliation et d'orientation, ou de toute autre modalité de règlement, notamment devant l'autorité mentionnée à l'article L. 542-48 du code des transports ;

5° De prolonger jusqu'au 31 mars 2018 le mandat des conseillers prud'hommes sortants pour leur permettre de rendre les décisions relatives aux affaires débattues devant eux et pour lesquelles ils ont délibéré antérieurement durant leur mandat, à l'exclusion de toutes autres attributions liées

Texte de l'Assemblée nationale

conseiller en exercice ;

6° De supprimer l'incompatibilité entre les mandats de conseiller prud'homme et ceux d'assesseur du tribunal des affaires de sécurité sociale et d'assesseur du tribunal du contentieux de l'incapacité.

Article 4

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi permettant de favoriser le développement de la négociation collective pour les salariés et employeurs de droit privé et de sécuriser les accords collectifs en :

1° Complétant les règles d'extension des accords collectifs afin d'améliorer et de sécuriser juridiquement le dispositif d'extension, en précisant les conditions dans lesquelles les organisations d'employeurs peuvent faire valoir leur opposition à une extension ainsi que les pouvoirs du ministre chargé du travail en matière d'extension ;

2° Définissant les conditions dans lesquelles tout ou partie des stipulations d'une convention ou d'un accord étendu peuvent être élargies aux entreprises, le cas échéant sous condition de seuil d'effectifs, relevant d'une branche d'activité ou d'un secteur territorial déterminé et se trouvant dans l'impossibilité de conclure une convention ou un accord ;

3° Tirant les conséquences des regroupements opérés entre les organisations professionnelles d'employeurs en procédant à la redéfinition des secteurs relevant du niveau national et multi professionnel ;

4° Adaptant les modalités de fonctionnement du fonds paritaire prévu à l'article L. 2135-9 du code du travail et de versement des crédits par ce fonds aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs pour permettre de tirer les conséquences, d'une part, des mesures de l'audience syndicale et patronale et,

Texte du Sénat

au mandat d'un conseiller en exercice ;

6° De supprimer l'interdiction de cumuler le mandat de conseiller prud'homme avec, d'une part, celui d'assesseur du tribunal des affaires de sécurité sociale et, d'autre part, celui d'assesseur du tribunal du contentieux de l'incapacité ;

7° De préciser les modalités du suivi médical exercé par l'Office français de l'immigration et de l'intégration et les conditions de recrutement de ses personnels médicaux ;

8° De sécuriser et de compléter l'article L. 1224-3-2 du code du travail, notamment en ce qui concerne son application dans le temps ;

9° De diminuer ou supprimer la durée d'ancienneté minimale prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 4

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi permettant de favoriser le développement de la négociation collective pour les salariés et les

employeurs mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail et de sécuriser les accords collectifs en :

(Alinéa identique)

(Alinéa identique)

(Alinéa identique)

(Alinéa identique)

Texte de l'Assemblée nationale

d'autre part, des opérations de restructuration des branches.

Article 5

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi pour :

1° Modifier, à des fins de simplification, de sécurisation juridique et de prévention, les règles de prise en compte de la pénibilité au travail, en adaptant les facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, les obligations de déclaration de ceux-ci, les conditions d'appréciation de l'exposition à certains de ces facteurs, les modes de prévention, les modalités de compensation de la pénibilité ainsi que les modalités de financement des dispositifs correspondants ;

2° Modifier la législation applicable en matière de détachement des travailleurs, en l'adaptant aux spécificités et contraintes de certaines catégories de travailleurs transfrontaliers, notamment en ce qui concerne les obligations incombant aux employeurs.

Article 6

I. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'harmoniser l'état du droit, d'assurer la cohérence des textes, d'abroger les dispositions devenues sans objet et de remédier aux éventuelles erreurs en :

1° Prévoyant les mesures de coordination et de mise en cohérence résultant des ordonnances prises sur le fondement de la présente loi ;

2° Corrigeant des erreurs matérielles ou des

Texte du Sénat

Article 5

(Alinéa identique)

1° Modifier, à des fins de simplification, de sécurisation juridique et de prévention, les règles de prise en compte de la pénibilité au travail, en adaptant les facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, les obligations de déclaration de ceux-ci, les conditions d'appréciation de l'exposition à certains de ces facteurs, les modes de prévention, les modalités de reconnaissance et de compensation de la pénibilité ainsi que les modalités de financement des dispositifs correspondants ;

2° Modifier la législation applicable en matière de détachement, en l'adaptant aux spécificités et contraintes de certains prestataires accomplissant habituellement leurs prestations en zone frontalière ou intervenant de façon récurrente pour des prestations de courte durée dans des secteurs définis ou dans le cadre d'événements ponctuels ;

3° Améliorer et simplifier la gestion et le recouvrement de la contribution prévue à l'article L. 1262-4-6 du code du travail, ou à défaut supprimant cette contribution.

Article 5 bis

La deuxième phrase du II de l'article L. 4624-2 du code du travail est complétée par les mots : « dans un délai fixé par décret en Conseil d'État, le salarié devant bénéficier d'une visite de contrôle *a minima* tous les deux ans ».

Article 6

(Alinéa identique)

(Alinéa identique)

2° Corrigeant des erreurs matérielles ou des

Texte de l'Assemblée nationale

incohérences contenues dans le code du travail à la suite des évolutions législatives consécutives à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et à la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté ;

3° Actualisant les références au code du travail modifiées à la suite des évolutions législatives mentionnées au 2° du présent I dans les codes, lois et ordonnances en vigueur.

II. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et jusqu'au 31 octobre 2017, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances les mesures relevant du domaine de la loi mentionnées aux 1° et 2° du III de l'article 120 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, en tenant compte des modifications du droit résultant des ordonnances prises sur le fondement de la présente loi.

Article 7

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de proroger l'échéance de la période transitoire prévue aux I et II de l'article 257 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Texte du Sénat

incohérences contenues dans le code du travail ou d'autres codes à la suite des évolutions législatives consécutives à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et à la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté ;

(Alinéa identique)

(Alinéa identique)

Article 7

I. – Au second alinéa du I et au deuxième alinéa du II de l'article 257 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, le mot : « vingt-quatrième » est remplacé par le mot : « trente-sixième ».

II. – Le I du présent article entre en vigueur le 31 juillet 2017.

Articles 8 et 8 bis

Article 9

I. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi permettant, d'une part, de décaler au 1^{er} janvier 2019 l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu afin d'éprouver, par des tests, les effets positifs ou indésirables du dispositif prévu et

Article 9

I. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnance, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi permettant, d'une part, de décaler au 1^{er} janvier 2019 l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu et de modifier en conséquence les années de référence des mesures transitoires

Texte de l'Assemblée nationale

d'aménager en conséquence les années de référence des mesures transitoires prévues à l'article 60 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 et, d'autre part, de décaler d'un an l'entrée en vigueur du B du I de l'article 82 de la même loi.

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de cette ordonnance.

II. – Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard le 30 septembre 2017, un rapport exhaustif présentant les expérimentations sur le prélèvement à la source organisé par la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 qui ont été menées de juillet à septembre 2017, ainsi que leurs résultats.

Texte du Sénat

prévues à l'article 60 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 et, d'autre part, de décaler d'un an l'entrée en vigueur du B du I de l'article 82 de la même loi.

(Alinéa identique)

II. – Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard le 30 septembre 2017, un rapport exhaustif présentant les résultats des expérimentations menées de juillet à septembre 2017 et de l'audit réalisé par l'inspection générale des finances et par un cabinet indépendant sur le prélèvement à la source, prévu par la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 précitée, afin d'éprouver, par des tests, les effets positifs ou indésirables du dispositif prévu, et présentant des propositions visant à améliorer la prise en compte des réductions et crédits d'impôt dans le calcul du prélèvement et à réduire la charge induite par la retenue à la source pour les tiers collecteurs, en particulier les entreprises.

Ce rapport présente également des analyses complémentaires concernant, d'une part, la collecte de la retenue à la source, prévue par la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 précitée, par l'administration fiscale et, d'autre part, la mise en œuvre d'un prélèvement mensualisé et contemporain faisant coïncider l'année de perception des revenus avec l'année de prélèvement et permettant aux contribuables de moduler le montant de leurs mensualités en temps réel, en cas de variation de leurs revenus ou de changement de leur situation personnelle.