

Article 28 quater

..... Conforme

Article 28 sexies

I. – L'article 226-14 du code pénal est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée du fait du signalement de sévices par le médecin aux autorités compétentes dans les conditions prévues au présent article. »

II. – L'article L. 4124-6 du code de la santé publique est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'instance disciplinaire est informée de l'engagement, à la suite d'un tel signalement, de poursuites pénales pour violation du secret professionnel ou toute autre infraction commise à l'occasion de ce signalement, elle sursoit à statuer jusqu'à la décision définitive de la juridiction pénale. »

Article 28 septies

A compter du 1^{er} janvier 2002 :

1° A l'article L. 165-5 du code de la sécurité sociale, le montant de 5 millions de francs est remplacé par le montant de 760 000 € ;

2° A l'article L. 245-4 du même code, le montant de 50 millions de francs est remplacé par le montant de 15 millions d'euros ;

3° A l'article 4 de la loi n° 96-1143 du 26 décembre 1996 relative à la zone franche de Corse, le montant de 1 500 F est remplacé par le montant de 230 € ;

4° Les montants en francs et en euros à l'article L. 243-14 du code de la sécurité sociale mentionnés à l'annexe II de l'ordonnance n° 2000-916 du 19 septembre 2000 portant adaptation de la valeur en euros de certains montants exprimés en francs dans les textes législatifs sont *supprimés*.

Article 28 octies (nouveau)

I. – L'article 126 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complété par un **II** ainsi rédigé :

« II. – Les agents non titulaires, affectés dans un service de l'Etat avant le 27 janvier 1984, ayant la qualité d'agent public sans interruption depuis leur recrutement dans ledit service et qui occupent, à la date de la publication de la présente loi, un emploi permanent dans les collectivités territoriales, ou bénéficient à cette date d'un congé en application des dispositions relatives à la protection sociale des agents non titulaires des collectivités territoriales, ont vocation à être titularisés, sur leur demande, dans des emplois de même nature qui sont vacants ou qui seront créés par les organes délibérants, correspondant à des fonctions d'un niveau équivalent à celui des fonctions exercées par les membres du corps d'accueil, sous réserve :

« 1° De justifier, au plus tard à la date de la proposition de nomination dans le cadre d'emplois, d'une durée de services publics effectifs dans la collectivité territoriale au moins égale à cinq ans d'équivalent temps plein au cours des huit dernières années, sur des fonctions qui correspondent à celles définies par les statuts dudit cadre ;

« 2° D'avoir accompli dans un service de l'Etat une durée de services publics effectifs au moins égale à deux ans d'équivalent temps plein, sur un emploi permanent ;

« 3° De justifier des titres ou diplômes requis des candidats au concours externe d'accès au cadre d'emplois concerné ;

« 4° De remplir les conditions prévues à l'article 5 du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires. »

II. – Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux agents mentionnés aux articles 47, 53 et 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

Les agents concernés par les dispositions du présent article disposent d'un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi pour faire acte de candidature auprès de leur collectivité.

TITRE II

TRAVAIL, EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I^{er}

Protection et développement de l'emploi

Section 1

Prévention des licenciements

Article 29 A (nouveau)

A tous les articles où ils figurent au code du travail, les mots : « plan social » sont remplacés par les mots : « plan de sauvegarde de l'emploi ».

Article 29

L'article L. 933-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La négociation sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle doit porter sur les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers. Elle doit également porter sur les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle ainsi que les suites données à celui-ci. »

Article 30

L'article L. 322-7 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les entreprises, dont l'effectif maximal est fixé par décret, qui souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comprenant notamment des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan. Ce dispositif d'appui permettra la prise en charge par l'Etat d'une partie des frais liés aux études préalables à la conception du plan dans des conditions définies par décret. »

Article 31

I. – Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises où la durée collective du travail des salariés est fixée à un niveau supérieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou supérieur à 1 600 heures sur l'année, l'employeur, préalablement à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi et à sa communication en application de l'article L. 321-4 aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année.

« A défaut, il doit avoir engagé des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord. A cet effet, il doit avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

« Lorsque le projet de plan ~~est~~ est présenté au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, sans qu'aient été respectées les conditions prévues au deuxième ou troisième alinéa du présent article, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, peuvent, jusqu'à l'achèvement de la procédure de consultation prévue par l'article L. 321-2, saisir le juge statuant en la forme des référés en vue de faire prononcer la suspension de la procédure. Lorsque le juge suspend la procédure, il fixe le délai de la suspension au vu des éléments qui lui sont communiqués. Dès qu'il constate que les conditions fixées par le deuxième ou le troisième alinéa du présent article sont remplies, le juge autorise la poursuite de la procédure. Dans le cas contraire, il prononce, à l'issue de ce délai, la nullité de la procédure de licenciement. »

*H de sauvegarde
de l'emploi*

II. – A l'article L. 321-9 du même code, les mots : « L. 321-4-1, à l'exception du deuxième alinéa, » sont remplacés par les mots : « L. 321-4-1, à l'exception des deuxième, troisième et quatrième alinéas, ».

Article 31 bis (nouveau)

Le titre III du livre II du code de commerce est complété par un chapitre VIII ainsi rédigé :

« CHAPITRE VIII

« Des licenciements

« Art. L. 238-1. – Toute cessation totale ou partielle d'activité d'un établissement ou d'une entité économique autonome

concernant au moins cent salariés doit être précédée, lorsque cette cessation n'est pas imputable à une liquidation de la société dont relève l'établissement, d'une décision des organes de direction et de surveillance dans les conditions définies ci-dessous.

« Cette décision est prise après les consultations du comité d'entreprise prévues par le chapitre II du titre III du livre IV du code du travail et avant celles prévues par le chapitre I^{er} du titre II du livre III du même code. Les organes de direction et de surveillance de la société statuent sur présentation d'une étude d'impact social et territorial relative aux conséquences directes et indirectes qui s'attachent à la fermeture de l'établissement ou de l'entité économique autonome, et aux suppressions d'emplois qui pourraient en résulter.

« Le contenu de cette étude d'impact social et territorial est défini par décret en Conseil d'Etat. »

Article 31 *ter* (nouveau)

Après l'article L. 238-1 du code de commerce, il est inséré un article L. 238-2 ainsi rédigé :

« *Art L. 238-2.* – Tout projet de développement stratégique devant être soumis aux organes de direction et de surveillance d'une société et susceptible d'affecter de façon importante les conditions d'emploi et de travail en son sein doit être accompagné d'une étude d'impact social et territorial établie par le chef d'entreprise et portant sur les conséquences directes et indirectes dudit projet. »

Section 2

Droit à l'information des représentants du personnel

Article 32 A (nouveau)

Dans le deuxième alinéa de l'article L. 321-3 du code du travail, les mots : « Sans préjudice des dispositions de l'arti-

cle L. 432-1, » sont remplacés par les mots : « Après achèvement de la procédure de consultation prévue par le livre IV du présent code, telle qu'elle résulte notamment de ses articles L. 431-5, L. 432-1 et L. 432-2, et, le cas échéant, après adoption, par les organes de direction et de surveillance de la société, de la décision prévue par l'article L. 238-1 du code de commerce, ».

Article 32

Il est inséré, après l'article L. 431-5 du code du travail, un article L. 431-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 431-5-1.* – Lorsque le chef d'entreprise procède à une annonce publique portant exclusivement sur la stratégie économique de l'entreprise et dont les mesures de mise en œuvre ne sont pas de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi, le comité d'entreprise se réunit de plein droit sur sa demande dans les quarante-huit heures suivant ladite annonce. L'employeur est tenu de lui fournir toute explication utile.

« Le chef d'entreprise ne peut procéder à une annonce publique dont les mesures de mise en œuvre sont de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi des salariés, qu'après avoir informé le comité d'entreprise.

« Lorsque l'annonce publique affecte plusieurs entreprises appartenant à un groupe, les comités d'entreprise de chaque entreprise concernée ainsi que le comité de groupe et, le cas échéant, le comité d'entreprise européen sont informés.

« L'absence d'information du comité d'entreprise, du comité de groupe et, le cas échéant, du comité d'entreprise européen en application des dispositions qui précèdent est passible des peines prévues aux articles L. 483-1, L. 483-1-1 et L. 483-1-2. »

Article 32 bis

I. – Le deuxième alinéa de l'article L. 432-1 du code du travail est remplacé par ~~vingt~~ cinq alinéas ainsi rédigés :

H dix

« Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les projets de restructuration et de compression des effectifs »

Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application et peut formuler des propositions alternatives au projet présenté par le chef d'entreprise.

Cet avis et ces propositions sont transmis à l'autorité administrative compétente.

« Un droit d'opposition est ouvert au comité d'entreprise sur le projet des restructurations de l'entreprise pouvant comporter des effets sur l'emploi. Ce droit d'opposition induit la nécessité de saisir un médiateur selon les modalités prévues à l'article L. 432-1-3. L'opération projetée est suspendue.

« Le comité d'entreprise, lors de sa première réunion en application ~~de l'alinéa précédent~~, peut décider de recourir à l'assistance de l'expert-comptable dans les conditions prévues aux premier, deuxième, troisième et sixième alinéas de l'article L. 434-6. Dans les entreprises soumises aux dispositions des articles L. 435-1 et L. 435-2, dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou visent plusieurs établissements simultanément, cette désignation est effectuée par le comité central d'entreprise. Dans ce cas, la seconde réunion du ou des comités d'établissement concernés ne peut avoir lieu avant la tenue de la seconde réunion du comité central d'entreprise.

H du deuxième alinéa

« A l'occasion de la consultation prévue au deuxième alinéa du présent article, l'employeur est tenu de fournir au comité d'entreprise une réponse motivée à ses propositions au cours d'une seconde réunion qui se tient dans un délai minimal de quinze jours à compter de la date de la première réunion. Lorsque le comité d'entreprise a désigné un expert-comptable, la seconde réunion prévue au présent alinéa a lieu vingt et un jours au plus tard après la première réunion. Le rapport de l'expert-comptable est transmis aux membres du comité d'entreprise et au chef d'entreprise au moins huit jours avant la date prévue pour la seconde réunion.

« L'employeur ne peut présenter un plan de sauvegarde de l'emploi en vertu de l'article L. 321-4-1 tant qu'il n'a pas apporté de réponse motivée aux propositions et avis formulés par le comité d'entreprise en application des précédentes dispositions.

« Les dispositions du ~~quatrième~~ alinéa ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires. »

H cinquième

II (nouveau). – Dans le premier alinéa de l'article L. 434-6 du même code, les mots : « à l'article L. 432-5 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 432-1 (~~troisième~~ alinéa) et L. 432-5 ».

H quatrième

Article 32 ter (nouveau)

Après l'article L. 432-1-1 du code du travail, il est inséré un article L. 432-1-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 432-1-2. – Lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au comité d'entreprise en vertu de l'article L. 432-1 est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre doit immédiatement en informer l'entreprise sous-traitante. Le comité d'entreprise de cette dernière, ou à défaut les délégués du personnel, en sont immédiatement informés et reçoivent toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi. »

Article 32 quater (nouveau)

Il est inséré dans le code du travail un article L.432-1-3 ainsi rédigé :

H Cent

« Art. L.432-1-3. – En cas de projet de cessation totale ou partielle d'activité d'un établissement ou d'une entité économique autonome concernant au moins ~~100~~ salariés, s'il subsiste une divergence importante entre le projet présenté par l'employeur et la ou les propositions alternatives présentées par le comité d'entreprise, l'une ou l'autre partie peut saisir un médiateur, sur une liste arrêtée par le ministre du travail.

H deuxième à cinquième alinéas

- « Cette saisine a lieu au plus tard dans les huit jours suivant l'issue de la procédure d'information et de consultation prévue aux ~~alinéas 2 à 4~~ alinéas 2 à 4 de l'article L. 432-1 .
- « Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres du comité d'entreprise. En cas de désaccord, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance saisi par la partie la plus diligente. Il statue en urgence.
- « La durée de la mission du médiateur est fixée par accord des parties. A défaut d'accord elle ne peut excéder un mois.
- « Le médiateur dispose dans le cadre de sa mission des plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation de l'entreprise.
- « Après avoir recueilli les projets et propositions des parties, le médiateur est chargé de rapprocher leurs points de vues et de leur faire une recommandation. Les parties disposent d'un délai de cinq jours pour faire connaître par écrit au médiateur leur acceptation ou leur refus de sa recommandation.
- « En cas d'acceptation par les deux parties, la recommandation du médiateur est transmise par ce dernier à l'autorité administrative compétente. Elle emporte les effets juridiques d'un accord.
- « En cas de refus de la recommandation, le médiateur la transmet sans délai à l'organe de direction ou de surveillance de l'entreprise en vue de la décision prévue à l'article L.238-1 du code du commerce. La recommandation doit être jointe à l'étude d'impact social et territorial présentée à cet organe.
- « Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de nomination et de saisine des médiateurs, ainsi que les conditions de rémunération de leurs missions par les chefs d'entreprises.

H entreprises

(54)

« Le comité d'entreprise peut saisir le juge statuant en la forme des référés en vue de vérifier si les propositions émises pour éviter les licenciements par le comité d'entreprise ou le cas échéant par le médiateur ont été formulées dans les formes prévues ci-dessus. »

Section 3

Plan de sauvegarde de l'emploi et droit au reclassement

Article 33 A (nouveau)

L'article L.321-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L.321-1. - Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement ~~qui ne peut être évité par des mesures préalables de formation, d'adaptation et de reclassement~~ effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives à des difficultés économiques

Hg

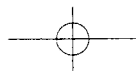
» sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen, soit à des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise, soit à des nécessités de réorganisation indispensables à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise .

« Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des trois causes énoncées à l'alinéa précédent. »

Article 33

L'article L. 321-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auxquelles l'entreprise



65

appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises. »

Article 33 bis

Après le mot : « âgés », la fin du premier alinéa de l'article L. 321-1-1 du code du travail est ainsi rédigée : « . Les critères retenus s'apprécient par catégorie professionnelle. »

Article 33 ter

Après l'article L. 321-2 du code du travail, il est inséré un article L. 321-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 321-2-1. – Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés où le comité d'entreprise n'a pas été mis en place alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi et dans les entreprises employant au moins onze salariés où aucun délégué du personnel n'a été mis en place alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi, tout licenciement pour motif économique s'effectuant sans que, de ce fait, les obligations d'information, de réunion et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel soient respectées est irrégulier. Le salarié ainsi licencié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis qui lui sont par ailleurs dues. »

Article 34 A (nouveau)

Le premier alinéa de l'article L. 122-14-~~4~~ du code du travail est complété par trois phrases ainsi rédigées :

« Lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, conformément aux dispositions du **cinquième** alinéa de l'article L. 321-4-1, il prononce la nullité du licenciement et ordonne, à la demande du salarié, la poursuite du contrat de travail. Cette décision est exécutoire de droit à titre provisoire.

Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois. »

Article 34

I. – Les quatrième à septième alinéas de l'article L. 321-4-1 du code du travail sont remplacés par six alinéas ainsi rédigés :

« – des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

« – des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

« – des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

« – des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

« – des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

« – des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée. »

II. – Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

62

« La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe. »

Article 34 bis A (nouveau)

Après le mot : « licenciement », la fin de l'article L. 122-9 du code du travail est ainsi rédigée :

« Le taux de cette indemnité, différent suivant que le motif du licenciement est le motif prévu à l'article L. 321-1 ou un motif inhérent à la personne du salarié, et ses modalités de calcul, en fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail, sont fixés par voie réglementaire. »

Article 34 bis B (nouveau)

L'article L. 321-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit personnes au total sans avoir eu à présenter de plan de sauvegarde de l'emploi au titre du 2° ou du dernier alinéa du 3°, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivant la fin de cette année civile est soumis aux dispositions prévues au présent chapitre régissant les projets de licenciement d'au moins dix salariés. »

Article 34 bis C (nouveau)

Le dernier alinéa de l'article L. 321-4 du code du travail est ainsi rédigé :

« Le plan de sauvegarde de l'emploi doit déterminer les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 321-

-67-

68

4-1. Ce suivi doit faire l'objet d'une consultation régulière et approfondie du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. L'autorité administrative compétente est associée au suivi de ces mesures. »

Article 34 bis D (nouveau)

Les deux derniers alinéas de l'article L. 321-7 du code du travail sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

« L'autorité administrative compétente peut, tout au long de la procédure et jusqu'à la dernière réunion du comité d'entreprise, présenter toute proposition destinée à compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique et des capacités financières de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel l'entreprise appartient.

« La réponse motivée de l'employeur, accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, est transmise à l'autorité administrative compétente. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les propositions de l'autorité administrative compétente sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ainsi que la réponse motivée de l'employeur à ces propositions.

« La réponse motivée de l'employeur doit parvenir à l'inspecteur du travail avant la fin du délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6 pour l'envoi des lettres de licenciement. Lesdites lettres ne peuvent pas être adressées aux salariés, une fois ce délai passé, tant que l'employeur n'a pas fait parvenir sa réponse motivée à l'inspecteur du travail.

« A l'issue de la procédure visée à l'article L. 321-2, le plan de sauvegarde de l'emploi définitivement arrêté est transmis par l'employeur à l'autorité administrative compétente. Cette dernière dispose d'un délai de huit jours à compter de la réception du plan de sauvegarde de l'emploi, à l'issue duquel, si elle constate la carence du plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur est tenu, sur la demande du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, d'organiser une réunion supplémentaire du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du person-

69

nel, en vue d'un nouvel examen du plan de sauvegarde de l'emploi.

« Le délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6 est reporté jusqu'au lendemain de la réunion susmentionnée. Les lettres de licenciement ne pourront être adressées aux salariés qu'à compter de cette date. »

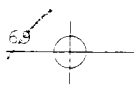
Article 34 bis E (nouveau)

Après le mot : « priorité », la fin de la première phrase de l'article L. 321-14 du code du travail est ainsi rédigée : « au cours de cette année. »

Article 34 bis F (nouveau)

I. – Lorsqu'une entreprise occupant entre cinquante et mille salariés procède à des licenciements économiques susceptibles par leur ampleur d'affecter l'équilibre économique du bassin d'emploi considéré, le représentant de l'Etat dans le département peut réunir l'employeur, les représentants des organisations syndicales de l'entreprise concernée, les représentants des organismes consulaires ainsi que les élus intéressés. La réunion porte sur les moyens que l'entreprise peut mobiliser pour contribuer à la création d'activités, aux actions de formation professionnelle et au développement des emplois dans le bassin d'emploi. Cette contribution est proportionnée au volume d'emplois supprimés par l'entreprise et tient compte des capacités de cette dernière.

II. – Les entreprises occupant au moins mille salariés, ainsi que les entreprises visées à l'article L. 439-6 du code du travail et celles visées à l'article L. 439-1 du même code, dès lors qu'elles occupent ensemble au moins mille salariés, sont tenues d'apporter une contribution à la création d'activités et au développement des emplois dans le bassin affecté par la fermeture partielle ou totale de sites. Cette contribution s'apprécie au regard du volume d'emplois supprimés par l'entreprise et de la situation économique du bassin et tient compte des moyens de l'entreprise. Elle prend la forme d'actions propres de l'entreprise ou d'une participation financière auprès d'organismes, d'établissements ou de



10

-69-

sociétés s'engageant à respecter un cahier des charges défini par arrêté. Les conditions de mise en œuvre du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article 34 bis

Après l'article L. 321-4-1 du code du travail, il est inséré un article L. 321-4-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 321-4-2. – I. – *Supprimé*

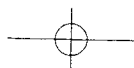
« II. – Dans les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés, les entreprises visées à l'article L. 439-1 dès lors qu'elles occupent ensemble au moins mille salariés et celles visées à l'article L. 439-6, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement pour motif économique est tenu de proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement.

« Pendant ce congé, dont la durée ne peut excéder neuf mois, le salarié bénéficie d'actions de formation nécessaires à son reclassement, notamment celles définies dans le bilan mentionné au I et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi. L'employeur assure le financement de l'ensemble de ces actions dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Le congé de reclassement est effectué pendant le délai-congé, dont le salarié est dispensé de l'exécution. Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du délai-congé, le terme de ce dernier est reporté d'une durée égale à la durée du congé de reclassement restant à courir. Pendant cette période, le délai-congé est suspendu.

« Pendant la période de suspension du délai-congé, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur dont le montant est égal au montant de l'allocation visée au 4° de l'article L. 322-4.

« Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L. 322-4 sont applicables à cette rémunération.



71

« Les dispositions du présent II ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires.

« Les partenaires sociaux peuvent, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, prévoir une contribution aux actions mentionnées aux I et II du présent article. »

Section 4

Lutte contre la précarité des emplois

Article 35 AA

..... Supprimé.....
.....

Article 35 B

Le deuxième alinéa de l'article L. 122-3-4 et le deuxième alinéa de l'article L. 124-4-4 du code du travail sont ainsi rédigés :

« Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé. »

Article 35

I. – Le premier alinéa de l'article L. 122-3-11 du code du travail est complété par les mots : « si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est au moins égale à quatorze jours et avant l'expiration d'une période égale à la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours ».

II. – Le troisième alinéa de l'article L. 124-7 du même code est complété par les mots : « si la durée de ce contrat, renouvelle-



72

-71-

ment inclus, est au moins égale à quatorze jours et avant l'expiration d'une période égale à la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours ».

III. – *Non modifié*

Article 36

I. – A L'article L. 152-1-4 du code du travail, les mots : « et L. 122-3-11 » sont remplacés par les mots : « , des premier et dernier alinéas de l'article L. 122-3-1, du deuxième alinéa de l'article L. 122-3-3 et de l'article L. 122-3-11 ».

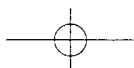
II. – *Non modifié*

Article 36 bis (nouveau)

L'article L. 432-4-1 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, il peut décider de saisir l'inspecteur du travail afin que celui-ci effectue les constatations qu'il estime utiles.

« Sans préjudice des compétences qu'il détient en vertu des articles L. 611-1 et L. 611-10, l'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations. L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail dans laquelle il précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.



-2-

73

« A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions conférées au comité d'entreprise pour l'application de l'alinéa précédent. »

Article 37

I. – L'article L. 122-3-8 du code du travail est ainsi modifié :

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

« Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines. » ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : « à l'alinéa précédent » sont remplacés par les mots : « à l'alinéa premier » ;

3° Au dernier alinéa, les mots : « de ces dispositions » sont remplacés par les mots : « des dispositions prévues aux premier et deuxième alinéas ».

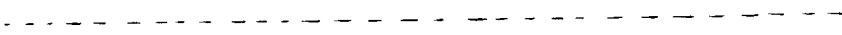
II. – L'article L. 124-5 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables lorsque le contrat est rompu par le salarié qui justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis, sans que cette

74

période puisse être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines dans les deux cas. »

III. – Dans le 2° de l'article L. 341-6-1 du même code, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « troisième ».



Section 4 bis
[Division et intitulés supprimés]

Articles 38 ter à 38 sexies

..... Supprimés

Section 5

Accès à l'emploi des travailleurs handicapés

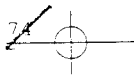
Article 39

I. – *Non modifié*

II. – L'article L. 323-8 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation instituée par cet article en accueillant en stage des personnes handicapées au titre de la formation professionnelle visée à l'article L. 961-3 ou des personnes handicapées bénéficiaires d'une rémunération au titre du deuxième alinéa de l'article L. 961-1. Le nombre de ces personnes comptabilisées au titre de l'obligation prévue au premier alinéa de l'article L. 323-1 ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise. »

III. – *Non modifié*



75

~~-7-~~

III bis. – *Supprimé*

IV. – Le deuxième alinéa de l'article L. 323-32 du même code est complété par trois phrases ainsi rédigées :

« Les accessoires de salaire résultant de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles sont déterminés en prenant pour assiette la garantie de ressources définie dans les articles L. 243-4 et suivants du code de l'action sociale et des familles. La charge liée à cette rémunération est répartie entre l'atelier protégé et l'Etat proportionnellement au montant du salaire direct et du complément de rémunération. La participation de l'Etat est plafonnée dans des conditions fixées par décret. »

IV bis. – *Supprimé*

V à VIII. – *Non modifiés*

Article 39 bis

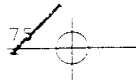
..... *Supprimé*

CHAPITRE I^{er} BIS

[Division et intitulés supprimés]

Articles 39 ter à 39 sexies

..... *Supprimés*



46

~~75~~

CHAPITRE II

Développement de la formation professionnelle

Section 1

Validation des acquis de l'expérience

Article 40 A

..... Supprimé

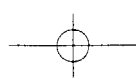
Article 40

L'article L. 900-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

Article 40 bis

..... Supprimé



Article 41

1. - Les articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation sont ainsi rédigés :

« *Art. L. 335-5. – I.* - Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience.

« La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.

« Peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans.

« La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit une présence significative de représentants qualifiés des professions concernées.

« Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

« Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien à son initiative ou à l'initiative du candidat et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification. Il apprécie, le cas échéant, les compétences professionnelles du candidat en situation de travail réelle ou reconstituée.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions des troisième et quatrième alinéas, notamment les règles selon lesquelles le jury est constitué. Cette composition concourt à une représentation équilibrée entre les



78

A-

femmes et les hommes. Le jury fixe les contrôles complémentaires prévus au cinquième alinéa. Il détermine également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa, pour des raisons tenant à la nature des diplômes ou titres en cause ou aux conditions d'exercice des professions auxquelles ils permettent d'accéder.

« II. – Le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'Etat ou par des établissements publics ayant une mission de formation peut dispenser un candidat désirant l'acquérir des titres ou diplômes requis pour le préparer. Cette dispense doit se fonder sur les compétences professionnelles acquises par le candidat.

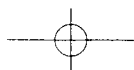
« Art. L. 335-6. – I. – Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat sont créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés quand elles existent, sans préjudice des dispositions des articles L. 331-1, L. 335-14, L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du présent code et L. 811-2 et L. 813-2 du code rural.

« II. – II est créé un répertoire national des certifications professionnelles. Les diplômes et les titres à finalité professionnelle y sont classés par domaine d'activité et par niveau.

« Les diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, peuvent y être enregistrés, à la demande des organismes les ayant créés et après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle.

« Ceux qui sont délivrés au nom de l'Etat et créés après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont enregistrés de droit dans ce répertoire.

« La Commission nationale de la certification professionnelle, placée auprès du Premier ministre, établit et actualise le répertoire national des certifications professionnelles. Elle veille



49

-78-

au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail.

« Elle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ; en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises, elle leur signale notamment les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'enregistrement des diplômes et titres dans le répertoire national ainsi que la composition et les attributions de la commission. »

II. – *Non modifié*

Article 41 bis

..... Conforme

Article 42

Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° à 3° *Non modifiés*

4° L'article L. 613-3 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 613-3.* – Toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur .

80

« Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger. » ;

5° L'article L. 613-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 613-4. – La validation prévue à l'article L. 613-3 est prononcée par un jury dont les membres sont désignés par le président de l'université ou le chef de l'établissement d'enseignement supérieur en fonction de la nature de la validation demandée. Pour la validation des acquis de l'expérience, ce jury comprend, outre les enseignants-chercheurs qui en constituent la majorité des personnes compétentes pour apprécier la nature des acquis, notamment professionnels, dont la validation est sollicitée. Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Le jury se prononce au vu du dossier constitué par le candidat et à l'issue d'un entretien avec ce dernier, ainsi que, le cas échéant, à l'issue d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée. Il se prononce également sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

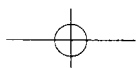
« La validation produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve ou aux épreuves de contrôle des connaissances et des aptitudes qu'elle remplace.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 613-3 et du présent article. » ;

6° à 8° *Non modifiés*

Article 42 quater

L'article L. 900-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :



81

- 80 -

« Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

Article 42 quinquies

..... Conforme

Article 42 octies

I. – Le troisième alinéa (2°) de l'article L. 991-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« 2° Les activités conduites en matière de formation professionnelle continue par les organismes paritaires agréés, par les organismes habilités à percevoir la contribution de financement visée aux articles L. 953-1, L. 953-3 et L. 953-4, par les organismes de formation et leurs sous-traitants, par les organismes qui assistent des candidats dans leur demande de validation des acquis de l'expérience ; ».

↳ par les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences et

II (*nouveau*). – Le premier alinéa de l'article L. 920-10 du même code est ainsi rédigé :

« Lorsque des dépenses faites par le dispensateur de formation pour l'exécution de conventions de formation ou de contrats de sous-traitance de formation ne sont pas admises parce qu'elles ne peuvent, par leur nature ou par défaut de justification, être rattachées à l'exécution de ces conventions ou contrats, ou que le prix des prestations est excessif, le dispensateur est tenu, solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au Trésor public une somme égale au montant de ces dépenses. »

.....