RAPSE

Réseau d'Action Promouvoir Sécuriser l'Emploi

La Lettre

N° 134
12 mai
2016

PROPOSITION DE LA COMMISSION ÉCONOMIQUE DU PCF
POUR UNE LOI DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION

CONTRE LA DICTATURE
DES MARCHÉS FINANCIERS

POUR DE NOUVEAUX PROGRÈS
DE CIVILISATION

POUR L'ÉRADICATION PROGRESSIVE
DU CHÔMAGE

LE PARTI COMMUNISTE PROPOSE

LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI OU DE LA FORMATION

ZÉRO CHÔMAGE,
POUR UNE SOCIÉTÉ DU PARTAGE

PCF FRONT DE GAUCHE

Sommaire

- ✔ 1) Quelques données sur le chômage……..pages 2/3
- ✔ 2) Le PCF propose la sécurité de l'emploi et de la formation……..pages 4/47

Quelques données sur le chômage

Après un mois de février en forte hausse, les chiffres du mois de mars marquent une baisse importante en catégorie A et une légère baisse des catégories A, B, C confondues. Est-ce l'inversion du chômage annoncée depuis 4 ans par F. Hollande ou une baisse conjoncturelle ?
Déja ; regardons la réalité de cette baisse du mois de mars en rappelant quelques données importantes.

Mars 2016

Catégorie A : 3 531 000, soit - 60 000 (sur 1 mois) et -1,7 %

Catégorie B (moins de 78h de travail dans le mois) : 720 200, soit +13 800 et + 2 %

Catégorie C (+ de 78h) : 1 202 900, soit +37 500 et + 3,2 %

Sur ces trois catégories, le chômage passe en 1 mois de 5 462 800 à 5 454 100 individus, soit : **-** 8 700 et **–** 0,2 %
Sur un an, il passe de 5 295 800 à 5 454 100, soit + 158 300 et + 3 %.

La durée moyenne de chômage continue d'augmenter et atteint **580 jours,** +2 jours sur un mois et plus **33 jours sur un an.**

Sur 1 mois, si le chômage des catégories A, B, C diminue donc très légèrement, moins 8 700 chômeurs, **1 CDD sur 2 était inférieur à 10 jours** (contre 12 j en 2012).

De plus, **le nombre moyen de journées chômées est en augmentation :** (nb de chômeurs X par moy de durée) :

3 157,498 400 millions de jours chômés en février contre 3 163,378 000 millions de jours en mars : + 5 879 600 jours en 1 mois soit 0,2 %)

Ce mouvement contradictoire, moins de chômeurs plus de jours chômés, est dû à l'augmentation de la précarité. Les catégories B et C, catégories des petits boulots augmentent plus vite que la catégorie A (chômage total).

Catégorie A + 0,5 %
Catégorie B : +4,8 %
Catégorie C +10 %
Catégorie A, B, C + 3 %

La perméabilité entre ces catégorie est énorme. **Ainsi en 2014, 3,6 millions de demandeurs d'emploi sont passés d'un mois sur l'autre, d'une catégorie à une autre.**

50 % de A à B
36 % de A à C
16 % de A à D ou E

Les Echos du 08/12/2015 indiquaient qu'en 2014, 84 % des embauches étaient des CDD. Les derniers chiffres donnés par le gouvernement sur le chômage corroborent ce constat.

		Effectifs en milliers			Evolution %	
		Mars 2015	Fev 2016	Mars 2016	1 mois	1 an
Par nombre d'heures travaillées						
Catégorie B	Moins de 20h	163,8	166,9	167,6	0,4	2,3
	De 20 à39h	184,5	188,5	195,9	0,4	2,3
	de 40 à 59h	156,5	160	160,8	0,5	2,7
	de 60 à 78h	182,6	191	195,9	2,6	7,3
Ensemble catégorie B		687,4	706,4	720,2	2	4,8
Catégorie C	De 79 à 99h	209,9	204 ,6	217,0	6,1	3,4
	de 100 à 119h	191,3	186,9	198	5,9	3,5
	de 120 à 150h	272,9	303,9	322,4	6,1	18,1
	151h ou plus	419	470	465	-1	10,9
Ensemble catégorie C		1094	1165,4	1202,9	3,2	10
Ensemble des catégories B et C		*1781,4*	*1871,8*	*1923,1*	*2,7*	*8*
Catégorie A		*3514,4*	*3591*	*3531*	*-1,7*	*+0,5*

Note : Rappelons que le « thermomètre » qui mesure les catégories A, B, C a été modifié en juin 2015.
« Des demandeurs d'emploi, qui pouvaient dans certains cas être classés en catégories A, B, C

ont été affectés, à compter des statistiques de juin 2015, conformément à leur situation, aux catégories D ou E.

Il s'agit des demandeurs d'emploi en service civique, des demandeurs d'emploi en formation et des demandeurs d'emploi en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) »

On retrouve évidemment dans les catégories D (+8.400 et E (+16.400) une hausse correspondante. Mais ni vu ni connu puisque les médias ne parlent jamais de ces catégories.

Ce changement d'affectation modifie à la baisse et dans la durée les chiffres du chômage.

Entrées à pôle emploi

Les chiffres sont donnés sur 3 mois de janvier à mars mais par rapport à dec/fev. Le décalage (la différence) concerne donc mars et on constate une très légère baisse des inscriptions à pôle emploi dues aux fin de CDD et intérims 27,4 % à 27,3 %

Sorties de pôle emploi (sur 3 mois même remarque) :

- Baisse des reprises d'emplois déclarées de 20 % à 19,6 % (400 emplois).
- Légère augmentation des entrées en stage 9,4 à 9,6 % (1800).
- Augmentation des cessations d'inscription pour défaut d'actualisation 43,5 à 44 % (+7800).
- Augmentation des radiations même % : 8,5 % mais +1200.

On remarquera que l'augmentation des radiations plus celle des cessations d'inscription : 9500 est supérieure à la baisse du chômage catégories A, B, C (-8700) ! Ce qui signifie une fois de plus que la baisse du chômage ne répond pas à une reprise de l'emploi : + 400

Les taux de rotation sont encore en augmentation (derniers chiffres connus juillet 2015 source Dares indicateur).

Le taux de rotation mesure la moyenne entre le taux d'entrée et le taux de sortie de l'ensemble des salariés (industrie, construction et tertiaire) : (Taux d'entrée + taux de sortie) /2

Le taux d'entrée est le rapport entre le nombre moyen d'entrée sur une période par rapport au nombre de salariés en moyenne sur la même période. Nb total d'entrées/ nb total de salariés

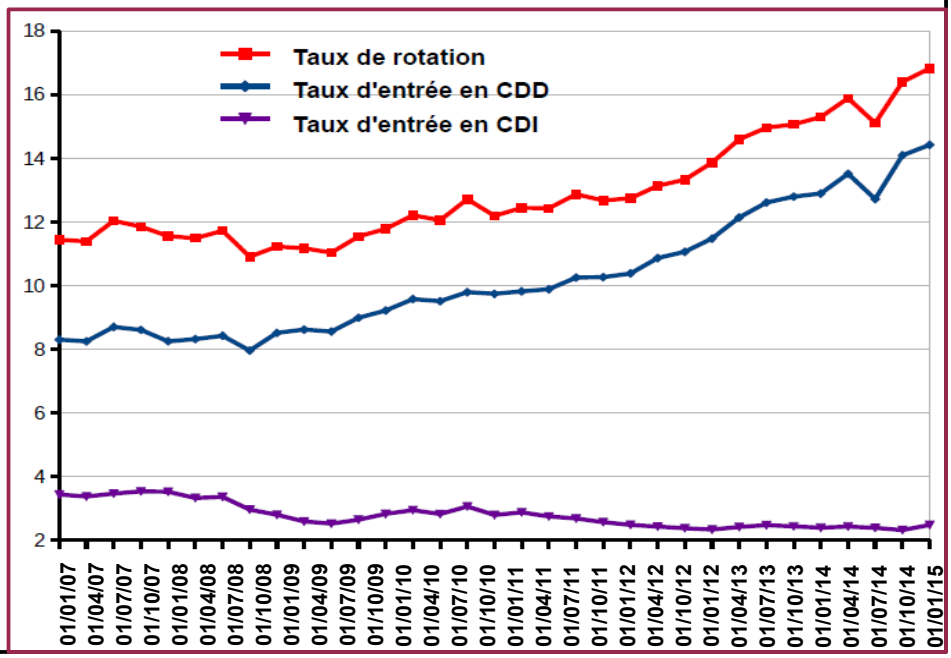
Cela mesure donc les mouvements d'embauches et de débauche par rapport au nombre de salariés et donc la précarité de l'emploi.

Au 1er trimestre 2015, ce taux de rotation était de 16,9 % en hausse de 1,5 % sur 1 an. Cette rotation touche très majoritairement les CDD qui représentent 85,3 % des embauches ce 1er trimestre 2015 (+0,9% sur 1 an) et 80 % des cas de sortie du travail.

Les démissions représentent 8 % des cas de sorties.

La Dares reconnaît que « par rapport au niveau moyen des dix dernières années, le taux de licenciement économique, le taux de licenciement autre qu'économique et le taux de démission se situent à des niveaux bas, notamment du fait de l'instauration des ruptures conventionnelles à partir de 2008. »

Le recul de l'âge de la retraite contribue pour sa part à ralentir l'augmentation du taux de rotation : « Le taux de sortie pour départ à la retraite poursuit la légère baisse entamée au trimestre précédent ...3 %. »



PROPOSITION DE LA COMMISSION ÉCONOMIQUE DU PCF
POUR UNE LOI DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION

CONTRE LA DICTATURE
DES MARCHÉS FINANCIERS

POUR DE NOUVEAUX PROGRÈS
DE CIVILISATION

POUR L'ÉRADICATION PROGRESSIVE
DU CHÔMAGE

LE PARTI COMMUNISTE
PROPOSE

LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI OU DE LA FORMATION

ZÉRO CHÔMAGE,
POUR UNE SOCIÉTÉ DU PARTAGE

PCF FRONT DE GAUCHE

Avec le PCF, discutons et co-élaborons une loi de sécurisation de l'emploi et de la formation

Vous avez en mains la proposition des économistes communistes pour une loi de sécurisation de l'emploi et de la formation.

Cet ensemble cohérent de propositions, mis sous la forme d'un texte législatif, a fait l'objet d'une présentation le 4 avril sous l'égide de la revue Économie et Politique, à l'invitation d'André Chassaigne, président du groupe du Front de gauche à l'Assemblée nationale, et d'Éliane Assassi, présidente du groupe communiste, républicain et citoyen au Sénat, en présence de nombreuses personnalités – économistes, juristes, responsables d'organisations de jeunesse, syndicalistes. La présente version du texte prend en compte plusieurs observations et propositions formulées au cours de cette rencontre.

La discussion sur ce projet va maintenant se poursuivre dans de multiples débats, rencontres, consultations dans le cadre de la campagne « Zéro chômage, pour une société de partage » lancée par le Parti communiste français.

Prenez la parole ! Nous souhaitons les amendements, améliorations, enrichissements qui seront apportés à ce texte au cours de ces échanges puissent aboutir au dépôt d'une proposition de loi à la rentrée parlementaire d'automne.

Le projet de sécurisation de l'emploi et de la formation vise à répondre aux exigences qui s'expriment dans le mouvement contre la loi El Khomri et dans les différentes formes de mobilisation qui se développent dans le pays. En finir avec le chômage de masse, avec le chantage patronal aux licenciements. Libérer nos vies quotidiennes de la flexibilité des horaires et des conditions de travail. Ouvrir un autre horizon aux jeunes que la précarité à vie. Mettre fin à l'hémorragie des suppressions d'emplois, aux délocalisations, à la dévitalisation du tissu économique et des services publics.

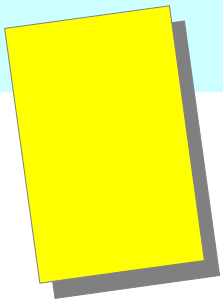
Pour cela, il faut en finir avec les politiques d'austérité menées au nom de la « baisse du coût du travail ». Au contraire, c'est le coût du capital qui écrase les entreprises, particulièrement les PME, qui fait obstacle aux investissements créateurs d'emplois et d'efficacité économique, qui pousse à un degré intolérable l'exploitation des travailleurs et le gaspillage des ressources naturelles !
Les formidables gains de productivité apportés par la révolution numérique et informationnelle, et les économies de travail qu'elles permettent, rendent économiquement possible la mise en oeuvre de tout autres principes. Au lieu de rejeter sur le « marché du travail », c'est-à-dire au chômage, les travailleurs dont les emplois disparaissent, chacun alternerait les périodes de travail salarié et les périodes de formation rémunérées, à la faveur d'une réduction générale du temps passé à travailler. Ainsi, au lieu de sécuriser les profits des grands groupes et des financiers, on pourrait sécuriser tous les moments de la vie, sans jamais passer par la case « chômage ».

Ces objectifs ne sont pas une tentative illusoire de revenir au « plein emploi » d'avant la crise. L'éradication progressive du chômage par la sécurisation de l'emploi et de la formation répond aux conditions économiques du xxie siècle parce que ce projet s'appuie sur la conquête des moyens financiers de sa réalisation, contre la domination des marchés financiers. C'est pourquoi nos propositions incluent un axe essentiel : la possibilité, pour les salariés et leurs représentants, les citoyens et leurs élus, de faire financer par les banques les projets indispensables au développement de l'emploi, de la formation, des services publics, de la préservation de l'environnement. De nouvelles institutions y contribueraient, depuis des fonds régionaux pour l'emploi et la formation jusqu'à une nouvelle sélectivité de la politique monétaire de la BCE, en passant par la constitution d'un pôle financier public.

Les propositions sont regroupées en huit grands chapitres :

1.- Sécurisation du contrat de travail.
2.- Conventions individuelles de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus. Emplois réservés à certaines catégories.
3.- Dispositions particulières en faveur des jeunes.
4.- Lutte contre la précarisation des emplois : licenciements, CDD, intérim, externalisations abusives (sous-traitance et ubérisation).
5.- Durée et organisation du temps de travail, retraites.
6.- Formation, qualifications et salaires.
7.- Incitations financières.
8. - Pouvoirs dans les entreprises et dans les territoires.

Vos observations et propositions sur tous ces sujets sont les bienvenues !
Les versions successives du texte, tel qu'il évoluera au fil de la consultation, sont accessibles sur le site de la revue *Économie et Politique* :
http://www.economie-politique.org/



La sécurité de l'emploi ou de la formation

PRESENTATION

Plus de 40 ans de crise systémique du capitalisme, jalonnée de multiples soubresauts, ont conduit au désastre que nous connaissons : dans tous les pays développés un chômage de plus en plus massif et durable qui gangrène toutes les fibres des sociétés, qui génère l'insécurité généralisée, qui met en cause les rapports humains et la cohésion sociale et désespère la jeunesse.
Nulle part on ne voit la perspective d'une quelconque amélioration durable. Tous les gouvernements successifs ont juré qu'ils avaient les solutions, qu'on allait voir ce qu'on allait voir.

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

Pour conjurer cette tendance, qui s'était accentuée dès les années 1970, le choix a été fait d'aggraver l'exploitation du travail, de freiner comme jamais les dépenses utiles pour les populations : investissements, emploi, formation, recherche, salaires, protection sociale, services publics… tout est rationné et sacrifié. Alors que les dépenses sociales et de service public permettent en outre de relancer la demande aux entreprises (les « carnets de commande ») tout en améliorant leur offre (la production et son efficacité), ce sont les charges financières (dividendes, intérêts, placements financiers…) qui étouffent les entreprises. Le taux de profit est devenu le seul critère de gestion des entreprises. Ce ne sont donc pas les dépenses sociales utiles qui posent problème mais ce sont les charges financières qui sont trop élevées, les dividendes et l'ensemble des coûts du capital qui étouffent les entreprises. Car même lorsque les « carnets de commande » repartent à la hausse, l'emploi est précarisé, ne suit pas, ou pas assez.
Car le patronat cherche avant tout à satisfaire la soif de profit du capital. C'est pourquoi il faut aussi desserrer cet étau financier qui va contre l'emploi, sa sécurisation et contre les dépenses d'efficacité nouvelle.

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

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

La plupart des dirigeants politiques, le Medef, les médias, les économistes libéraux font chorus pour dire que la France est une exception et que partout ailleurs, avec les réformes « courageuses » de nos voisins sur le marché du travail, sur le droit du travail et sur les retraites, le chômage serait en recul. La vérité c'est que le drame du chômage frappe autant nos voisins que nous, parfois plus comme dans l'Europe du Sud et de l'Est. Chaque pays possède ses méthodes pour masquer la réalité.

Certains confinent les femmes à la maison. D'autres effacent ceux qu'ils considèrent comme inemployables. D'autres encore sortent des statistiques ceux qui n'ont travaillé ne serait-ce qu'une heure dans le mois ou bien ont créé des millions de mini-job et de contrats « zéro heure ».
Même l'Allemagne et la Grande Bretagne, toujours montrés en exemple à suivre, font aussi pire que la France. Avec des taux d'emploi apparents plus élevés qu'en France et des taux de chômage affichés à 5 % ils semblent moins concernés par le chômage ; mais si on prend en considération les durées de travail moyennes réelles plus élevées en France et l'âge de la retraite plus élevé chez ces deux voisins, ainsi d'ailleurs qu'aux États-Unis, leurs taux d'emploi, leurs niveaux de chômage sont très comparables aux nôtres.

Il n'y a pas d'alternative disent-t-ils. C'est faux.
Mais la censure dans les grands médias fonctionne

à fond. Ils taisent les autres solutions proposées depuis longtemps par des forces politiques, notamment communistes, ou par des forces syndicales (autour de l'idée de sécurisation ou de sécurité sociale professionnelle), ou par des économistes et autres intellectuels.

Dans le projet présenté ici nous avons rassemblé et mis en cohérence de nombreuses propositions progressistes et radicales alternatives.
L'ambition c'est l'éradication progressive du chômage en promouvant l'emploi et la formation de chacun dans un véritable système de sécurité mobile d'emploi ou de formation.
Il s'agirait avec ce projet, aussi révolutionnaire que le fut la Sécurité sociale à la Libération, d'éradiquer progressivement le chômage et la précarité comme naguère on a pu éradiquer l'insécurité engendrée par les difficultés dues à la maladie ou à la vieillesse, grâce à la mutualisation des financements. Avec ce système on sécuriserait les gens dans leur emploi et on favoriserait une mobilité choisie et ascensionnelle, dans la sécurité des revenus et des droits de chacun. Chaque travailleur pourrait alterner, de sa sortie de formation initiale jusqu'à sa retraite, emplois stables et correctement rémunérés et formations permettant d'accéder à de nouveaux emplois, avec
la garantie d'une continuité de revenus et de droits élevés. Cela constituerait une tout autre régulation économique.
Ce faisant, un volant permanent de salariés serait en formation se substituant progressivement ainsi au volant de chômeurs actuel jusqu'à éradiquer le chômage, tandis que mobilité, cohésion sociale, emploi et productivité pourraient progresser ensemble.
On poursuivrait ainsi le mouvement amorcé dans le Code du travail et contrecarré ensuite : non seulement protection des salariés mais aussi promotion et droit à la promotion par la formation et sa reconnaissance.
Il s'agirait, avec la création de nouveaux droits, de faire en sorte que tous les salariés aient droit à une formation qualifiante pour qu'ils puissent accéder à des emplois gratifiants et évolutifs, pourvoir les emplois libérés par la réduction du temps de travail, les retraites, et à ceux créés par la croissance sociale et écologique.
La qualification de tous s'accompagnerait d'une augmentation générale des salaires pour la satisfaction des besoins sociaux, la reconnaissance des qualifications et la relance de la consommation intérieure tout en refondant la production.
En même temps on pourrait libérer de très nombreux emplois grâce à une nouvelle réduction du temps de travail réel pour tous et le retour à la retraite à 60 ans tout en répondant aux aspirations des salariés à plus de temps libre, à de meilleures conditions de vie et de travail.

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

Ces grands objectifs sociaux, la création de millions d'emplois grâce à un nouveau type de croissance sont possibles à condition de s'en donner les moyens financiers, de s'attaquer à la dictature des marchés financiers avec la création d'un nouveau type de crédit pour les entreprises, d'un pôle financier public, de fonds régionaux pour l'emploi, de nouvelles règles de calcul des cotisations sociales et l'élargissement des cotisations existantes aux revenus des placements financiers des entreprises.
Il ne suffit pas de répartir autrement les richesses créées, il est indispensable d'orienter autrement l'utilisation de l'argent pour qu'il serve au développement créateur d'emploi.
Ces grands objectifs sociaux, la création de millions d'emplois sont possibles à condition, aussi, de mettre en cause les pleins pouvoirs des dirigeants d'entreprise, de démocratiser les entreprises en dotant les salariés et leurs comités d'entreprise de réels pouvoirs de décision dans les gestions et en prenant en compte les intérêts des populations dans les territoires.

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

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

La sécurité de l'emploi ou de la formation

PRINCIPES

La proposition de loi qui suit gagnerait en outre à être confortée par une modification de la Constitution, dans son préambule, ouvrant de fait vers une 6e République.
Elle concernerait le rôle social des entreprises, les pouvoirs d'intervention des travailleurs et le rôle du crédit et des institutions financières. Avec, par exemple, les trois dispositions suivantes que le Parlement pourrait adopter :

1°Une vision de l'entreprise, au service de l'intérêt général.
« L'activité économique des entreprises de production de biens ou de services, qu'elles soient privées ou publiques, à but lucratif ou non, a pour finalités le bien-être des producteurs, la sécurité de l'emploi et de la formation, la satisfaction des besoins des citoyens, la préservation de l'environnement. Les choix de gestion des entreprises sont guidés par ces buts qui priment toute autre considération. »

2° La démocratisation du fonctionnement des entreprises « La loi détermine les conditions dans lesquelles les travailleurs exercent un pouvoir de décision dans la gestion des entreprises et dans la détermination collective des conditions de travail, sans que le droit de propriété ne puisse primer. »

3° Des institutions financières pour le développement et l'épanouissement humain « Le crédit est un bien commun du peuple. Les institutions financières remplissent un service public national dédié au développement économique durable et à la sécurisation de l'emploi et de la formation. »

La sécurité de l'emploi ou de la formation

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

1.- Sécurisation du contrat de travail.
2.- Conventions individuelles de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus. Emplois réservés à certaines catégories.
3.- Dispositions particulières en faveur des jeunes.
4.- Lutte contre la précarisation des emplois : licenciements, CDD, intérim, externalisations abusives (sous-traitance et ubérisation).
5.- Durée et organisation du temps de travail, retraites.
6.- Formation, qualifications et salaires.
7.- Incitations financières.
8 - Pouvoirs dans les entreprises et dans les territoires.

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

1. -Sécurisation du contrat de travail

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

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

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

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

Nous voulons justement faire reculer ces pouvoirs spéciaux.
On rendrait donc obligatoire l'écriture dans le contrat de travail des clauses relatives à la qualification, à l'emploi tenu, au salaire, à la durée et aux horaires de travail, au lieu d'exécution du travail, sans possibilité de modification unilatérale par l'une ou l'autre des parties.

2.- Conventions individuelles de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus/emplois réservés à certaines catégories

Des millions de travailleurs Alternent emplois précaires, souvent mal payés, et faible indemnisation de périodes de chômage. Cela permet de maintenir en permanence un fort volant de chômage dont les prestations sont payées à partir de cotisations prélevées sur les richesses produites par l'ensemble des salariés. Ce volant de chômage pèse à la baisse sur les salaires, affaiblit les capacités de défense des salariés, exerce sur tous les salariés une pression pernicieuse jusqu'à la conclusion parfois d'accords régressifs sous la menace de la perte d'emploi. De plus ce système crée des effets pervers en installant de nombreux jeunes dans un mode de vie au rabais. Les organisateurs de ce système osent ensuite désigner leurs victimes à la vindicte populaire.

Pour contribuer à sortir d'un tel désordre il est proposé :

1°) Que chaque personne ayant terminé sa formation, ou à tout moment de sa carrière professionnelle, puisse solliciter son immatriculation auprès du service public de l'emploi sans avoir à s'inscrire périodiquement comme chômeur.
Cette affiliation s'accompagnerait de l'ouverture d'un compte personnel d'activité permettant de connaître et d'utiliser ses droits sociaux personnels. Il serait un usager du service public de l'emploi dont il utiliserait les services et auprès duquel il pourrait faire valoir ses droits à chaque fois qu'il en aurait besoin comme chacun le fait actuellement auprès des organismes de la Sécurité sociale.

2°) Chaque personne affiliée pourrait demander de conclure avec le service public « une convention de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus ». Les emplois ou les formations proposés dans le cadre de cette convention se substitueraient à la panoplie des emplois aidés qui, sous prétexte d'insertion, offrent une main-d'oeuvre à prix réduit au patronat grâce à des exonérations de cotisations et à une prise en charge d'une partie des salaires par les finances publiques.

Cette convention garantirait des revenus maintenus au niveau du salaire antérieur en cas de formation et des revenus de remplacement fortement relevés pendant les périodes d'attente d'une activité.
Avec un minimum pour ceux n'ayant jamais travaillé.
Les nouvelles garanties s'appliqueraient sous condition du respect des engagements relatifs au choix du type d'emploi ou de formation pris lors de la conclusion de la convention.
Il ne s'agirait donc pas d'un hypothétique « revenu de base universel », d'une sorte de RSA versé sans condition, actant un renoncement à l'éradication du chômage en faisant à la fois une croix sur une partie de la population condamnée à l'inactivité et sur les besoins de création de richesses accrues.

3°) Les jeunes et les habitants des quartiers les plus pauvres sont beaucoup plus touchés par le chômage et l'emploi précaire, subissant des discriminations de toutes sortes : absence d'expérience, origine, nom de famille et même l'adresse. On enregistre parfois chez les jeunes de ces quartiers des taux de chômage insupportables dépassant les 50 %.
En conséquence il est proposé de réserver une partie des embauches aux jeunes et aux habitants des Zones urbaines sensibles afin de contribuer à combattre les discriminations dont ils sont victimes. On peut considérer que de telles mesures ne sont pas satisfaisantes mais les situations que l'on connaît le sont encore bien moins ce qui justifie des mesures exceptionnelles,
d'autant plus qu'il semble inévitable que tant que le niveau du chômage restera très élevé les discriminations perdureront.

3.- Dispositions particulières en faveur des jeunes

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

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

1°) À commencer par une mesure d'exception : l'obligation d'embauche. Les entreprises seraient tenues de réserver 10 % de Leurs nouvelles embauches aux jeunes de moins de 25 ans.

2°) Les jeunes qui s'engagent dans un parcours choisi d'insertion dans l'activité en signant une convention de sécurisation de l'emploi ou de la formation avec le service public de l'emploi auraient droit à une allocation égale au Smic lorsqu'ils suivent une formation choisie et à une allocation d'autonomie lorsqu'ils sont sans emploi même s'ils n'ont jamais travaillé.

3°) La convention définit un CDI comportant le droit à une formation choisie associée à l'emploi, dont la durée tient compte du niveau de formation initiale du jeune. Le salaire du jeune employé, lorsqu'il est en formation est maintenu.

4°) Les étudiants ont également droit à une allocation d'autonomie-formation sans autre condition que la poursuite assidue de leurs études.

5°) Les stages en entreprise donnent actuellement lieu à de nombreux abus et offrent souvent, sous couvert de découverte de l'entreprise ou de formation, une main-d'oeuvre gratuite aux entreprises. Ils s'agit de mieux encadrer le recours à ces stages pour combattre les abus en limitant le nombre de stagiaires par entreprise et la durée des stages en fonction de la durée des cursus. D'autre part, un certain nombre de droits contenus dans le Code du travail seraient applicables aux stages qui ouvriraient aussi des droits pour la retraite.

Enfin la rémunération des stagiaires serait au moins égale à la moitié du salaire dû pour la qualification considérée.

4.- Lutte contre la précarisation des emplois : Licenciements, CDD, intérim, externalisation abusives (sous-traitance et ubérisation)

A.-Licenciements :

a) L'abus des licenciements aujourd'hui

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

Les licenciements et fermetures d'entreprise se sont poursuivis à un rythme infernal malgré la loi de janvier 1993 instaurant la nullité des licenciements en l'absence de plan social sérieux et l'usage souvent rigoureux qu'en ont fait les tribunaux.
Au lieu de protéger les salariés et le tissu économique et social les gouvernements successifs ont, depuis une dizaine d'années, obéi aux injonctions patronales en facilitant davantage les licenciements grâce à des suppressions successives d'une grande partie des quelques protections du Code du travail. C'est en particulier le cas avec les accords de méthode dérogatoires, et les lois ANI de 2013 et Macron de 2015 que nous proposons donc d'abroger sur ces points (articles 2.XIII et 15-I du projet).
Le contrôle en amont ne concerne qu'une petite partie des

des licenciements et, si les tribunaux contrôlent la portée des reclassements, ils sont très réticents à examiner le bien-fondé de la décision de licenciement économique ellemême.
Une fois le licenciement prononcé les travailleurs ne peuvent jamais obtenir la réintégration mais seulement des indemnités très insuffisantes.

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

b) Des réformes pour tarir l'hémorragie

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

Les opérations de licenciement doivent par conséquent être sévèrement encadrées.
Nous ne visons pas ici le maintien de productions obsolètes, de mauvais emplois pénibles ou répétitifs qui peuvent bien disparaître mais au profit d'emplois qualifiés enrichissants pour les individus.
Ce que nous voulons c'est que les licenciements deviennent des exceptions, a fortiori s'ils ne s'accompagnent pas de reclassements de qualité.
Nous proposons d'abord une nouvelle définition du licenciement économique qui en fasse vraiment le recours ultime.(article 3-I du projet). Puis que, dans ce cas, le reclassement constitue une véritable obligation (articles 3-II, 3-VII et 3-X).

Il s'agirait de faire en sorte, en se saisissant notamment d'outils tels que la GPEC, que toute restructuration d'entreprise soit anticipée et maîtrisée grâce à l'intervention des salariés dans les gestions, pour l'efficacité sociale au lieu de la rentabilité financière, en jouant sur la diminution des coûts du capital qui pèsent sur l'entreprise tels que dividendes, intérêts, prix de transfert, amortissements accélérés, loyers, royalties… (article 3-XI). Les restructurations ne se traduiraient jamais par la mise au chômage des salariés, avec notamment de bons reclassements choisis et l'accès accru à des formations de qualité.
Il faut pour cela accroître les possibilités de contre-propositions des représentants du personnel et la prise en compte effective de celles-ci.

Des pouvoirs nouveaux pour les CE s'appliqueraient aux projets de licenciement avec un pouvoir de suspension lorsque le chef d'entreprise refuse de prendre en compte les contre-propositions. Jusqu'à la médiation d'une institution représentative locale composée d'élus, de syndicats et d'organisations patronales locaux et des incitations financières.

En particulier, cette proposition de loi instaure un « droit de tirage » de l'entreprise, à l'initiative des salariés, sur des crédits bancaires dès lors que ceux-ci sont reconnus nécessaires pour financer des projets porteurs d'un développement de l'emploi et de la formation. Les nouveaux pouvoirs ainsi conquis par les salariés sur l'utilisation du crédit seraient une arme indispensable pour libérer l'économie du poids des marchés financiers et des critères de rentabilité dont ils sont porteurs (articles 3-II, 3-IV, 3-V, 3-VI, 3-VIII, 3-IX et 3-XII).

c) Sanctions des licenciements abusifs

Actuellement les abus de licenciement, même les plus graves, se traduisent au mieux par des indemnités lesquelles, le plus souvent, ne couvrent pas la totalité des préjudices subis. C'est particulièrement le cas pour les travailleurs âgés qui risquent de ne pas retrouver d'emploi avant

ZERO CHÔMAGE POUR UNE SOCIETE DU PARTAGE

de pouvoir faire valoir leurs droits à la retraite. La véritable réparation consisterait à la réintégration dans l'entreprise.
Nous suggérons donc la possibilité pour les victimes de licenciements opérés sans cause réelle et sérieuse, ou en méconnaissance des obligations légales, de demander et d'obtenir sous astreinte la réintégration dans l'entreprise (articles 4-I et 4-II).
Pour rendre opératoire la reconnaissance des abus, l'attribution d'indemnité et le droit à réintégration il est impératif d'élargir les possibilités d'intervention devant les tribunaux pour les salariés comme pour les organisations syndicales (articles 4-III, 4-IV et 4-V).

Doit aussi être abrogé le dispositif de rupture conventionnelle du contrat de travail imaginé en 2008.
Ce système présente en effet des défauts majeurs. D'abord la convention met l'employeur à l'abri de tout risque judiciaire, et donne lieu à de fortes pressions sur le salarié à qui on donne le choix entre une rupture pour faute grave et l'acceptation de la convention.
La présentation de la convention est aussi très souvent précédée d'une période au cours de laquelle on mène la vie impossible au salarié pour le pousser à accepter la convention.

Enfin il est l'occasion de multiples fraudes aux allocations chômage (d'un véritable et coûteux détournement des fonds de l'assurance chômage au détriment des demandeurs d'emploi) en faisant miroiter aux salariés ces revenus de remplacement, la fraude étant particulièrement fréquente pour des salariés âgés qui sont placés dans une sorte de préretraite qui ne coûte rien à l'employeur (article 4-VI).

Enfin la complexité des questions relatives aux licenciements économiques justifierait la création de chambres spécialisées auprès de chaque section des conseils des prud'hommes (article 4-VII).

d) Contrats de chantiers

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

.B.- Contrats à durée déterminée et intérimaires

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

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

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

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

L'emploi sous ses formes les plus précaires est un des multiples effets néfastes du chômage de masse en même temps qu'il est une des causes du sous-emploi, parce qu'il intensifie le travail entraînant un moindre besoin de travailleurs pour une même production. Il tend à favoriser une spécialisation de la France dans des productions à bas coût salariaux au lieu de se placer sur les productions à forte valeur ajoutée.
D'autre part, en réduisant la masse des salaires l'emploi précaire contribue à limiter la demande intérieure et donc la croissance.
La précarité n'épargne pas la Fonction publique avec plus de 900 000 contractuels dont une majorité de CDD subissant, comme dans le secteur privé, l'incertitude vis-à-vis de l'emploi du lendemain et des salaires abaissés par rapport aux postes occupés et à leurs qualifications.
Nous proposons par conséquent un encadrement des contrats de travail à durée déterminée et intérimaires de telle sorte que ceux-ci cessent d'être utilisés comme mode de gestion permanent de l'entreprise, que les salariés ne soient plus la variable d'ajustement qu'ils sont actuellement.

À cette fin :
1°) On limiterait les cas de recours (articles 1-I et 6-I) et surtout on limiterait à 5 % de l'effectif de chaque établissement le nombre de contrats à durée déterminée et d'intérim conclus sous le motif de surcroît temporaire d'activité. On en finirait ainsi avec les pratiques abusives de certaines entreprises dont le nombre et la fréquence du recours à des travailleurs précaires, jusqu'à la moitié de l'effectif permanent, et parfois plus, n'a rien à voir avec le surcroît temporaire d'activité.

2°) On limiterait les renouvellements à un seul et la durée totale du contrat à 12 mois (article 5-II et article 6-II).

3°) Le droit à l'indemnité de précarité serait dû à tous les salariés concernés et quel que soit le motif de conclusion du contrat (article 5-III).

4°) L'action en requalification devant le Conseil des Prud'hommes serait ouverte même

après l'arrivée du terme du contrat et l'exécution du jugement facilité par le recours à l'astreinte (article 5-IV et 6-III).

5°) Le recours à ces formes d'emploi précaire serait conditionné à une consultation et à un avis conforme annuel du comité d'entreprise portant sur les modalités d'utilisation.

6°) En ce qui concerne la Fonction publique : dans le cadre de l'objectif de développement de l'ensemble des services publics du présent projet de loi et pour ce qui concerne les trois versants de la Fonction publique, il est proposé d'ouvrir des emplois répondant aux nouveaux besoins, de favoriser le recrutement de fonctionnaires par abondement des dispositifs de recrutement existants et par un plan de titularisation pour les contractuels.

La mesure permettra de limiter l'emploi des contractuels sur les seuls besoins temporaires et ainsi de revenir au droit commun de la Fonction publique qui consiste à recruter, sur tous les emplois permanents, des fonctionnaires. Il sera créé une mission permanente de contrôle de la précarité au sein des Conseils supérieurs et des Comités techniques de tous niveaux par modification des décrets des organismes mentionnés. Celle-ci donnera un avis sur les dérogations et préviendra des abus de gestion qui favoriseraient la reconstitution de la précarité.

C.- Sous-traitance et travailleurs sans droits

Il fut une époque où le recours à la sous-traitance répondait essentiellement à des besoins techniques. Ce temps est révolu.
Comme pour les emplois précaires, l'obsession de la rentabilité financière a conduit les entreprises, notamment les plus grandes, à sous-traiter à tout va. Éclatement des collectifs de travail, externalisation de plus en plus de fonctions de l'entreprise que ce soit à l'extérieur des locaux ou sur site, nombre d'usines ne sont plus que des sites d'assemblage, le rêve de certains étant des usines sans ouvriers. Certaines de ces pratiques tombent normalement sous le coup de la loi quand le sous-traitant ne fournit que de la main-d'oeuvre.

Dans des activités comme celles de la construction, de la maintenance, des travaux publics, des transports c'est la sous-traitance dite en cascade qui s'est développée avec trois, quatre et davantage de niveaux ; à la clef une pression sur les prix tout au long de la chaîne et en bout de course des TPE étranglées qui trichent sur les salaires et les droits des travailleurs et des prestations intra européennes au rabais.
Ces pratiques ont un but commun : abaisser le coût du travail au profit des prélèvements du capital, en excluant le maximum de salariés de l'application des conventions collectives et des accords d'entreprise, en utilisant les salariés des sous-traitants comme variable d'ajustement, en faisant exploser les solidarités et la force des salariés par leur dissémination.
La forme la plus aboutie et caricaturale de ce bouleversement des rapports sociaux consiste à mettre des costumes de travailleurs indépendants sur des travailleurs dépendants.

Il est maintenant convenu de désigner ce phénomène sous le vocable d'« ubérisation » connu du public depuis le conflit des taxis. Il s'agit en fait de salariés qui n'ont plus aucun droit, plus aucune limite de durée du travail, plus aucun salaire minimum, plus de congés, plus de droit à la retraite, plus aucune protection contre le licenciement, plus de droit aux allocations chômage, plus rien. Exactement comme au 19e siècle, le secrétaire général de la CGT a tout à fait raison.

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

Avec trois mesures :
1°) Curieusement le Code du travail n'a jamais défini ce qu'est un travailleur salarié bénéficiaire de la législation sociale. C'est la jurisprudence des tribunaux qui s'en est toujours chargée.

Traditionnellement en s'en tenant à une définition fondée sur le lien de subordination juridique, en requalifiant au besoin les contrats à partir de la réalité de la relation contractuelle.
Puis une évolution s'est produite avec l'émergence du concept de dépendance économique (cass.crim.14-27132 du 17/11/2015 ; cass.civ.14-23638 du 15/12/2015 et 14-23320 du 20/01/2016) ; à juste raison, car le salariat est avant tout un rapport social avant d'être une simple référence juridique.
Nous proposons à notre tour une présomption de salariat reposant à la fois, ou alternativement, sur la subordination juridique et la dépendance économique (articles 7-I et 7-II).

2°) Encadrement du recours à la sous-traitance par sa limitation légale à deux degrés et son contrôle par les travailleurs en soumettant le recours à la sous-traitance à l'avis conforme du comité d'entreprise qui a toute compétence pour apprécier les

besoins et possibilités de l'entreprise (articles 7-III et 7-IV).

3°) Lutte contre le travail illégal et le *dumping* social pratiqués à partir des prestations de services internationales, par un pouvoir de suspension de la prestation par l'administration en cas de non-respect des obligations légales et conventionnelles (articles 7-V et 7-***VI).***

D.- Le droit de préemption des salariés

Les opérations de cession ou de fusion-acquisition sont devenues l'un des sports favoris des marchés financiers. La cession des entreprises sont, dans la pratique, des occasions d'opérations spéculatives et prédatrices de la part des multinationales, des fonds de pension et autres *hedge-funds* qui recherchent un profit rapide, le contrôle d'un marché, l'élimination d'un concurrent.
Le droit de préemption des salariés fait partie du panel des moyens juridiques possibles à mettre en œuvre pour s'opposer à ces logiques. La bataille des Fralib a montré pendant les 1 366 jours de luttes contre la multinationale Unilever, qu'il pouvait être un levier pour poursuivre l'activité.
Aujourd'hui organisés en Scoop, les salariés de l'entreprise apportent la preuve de leur faculté à faire vivre leur entreprise.

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

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

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

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

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



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

A.- Durée du temps de travail

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

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

Cela explique pourquoi la question du temps de travail est le cheval de bataille numéro un du Medef qui mène une lutte acharnée pour son augmentation comme ses ancêtres pronostiquaient la ruine du pays si on limitait le travail des enfants.
À l'époque des lois Aubry le Medef a manœuvré pour un texte à son avantage. Il a obtenu une série de concessions portant sur l'annualisation, le forfait/jours, les astreintes, le temps partiel, l'absence d'obligation d'embauche, les heures supplémentaires et son financement par des allégements de cotisations sociales.

Il a ensuite pesé pour que les accords lui soient favorables. On comprend dès lors que le bilan des lois Aubry soit très contrasté. Le recul relatif du chômage observé après leur adoption s'explique en Grande partie par une conjoncture mondiale favorable, et il est d'ailleurs rapidement reparti à la hausse. La droite revenue au pouvoir a conservé tout ce qui intéressait les patrons et a bloqué le mouvement de baisse du temps de travail en accordant les allégements de cotisations aux entreprises restées à 39 heures et en étendant le système du forfait/jours.
Les résultats financiers sont tout à l'avantage des actionnaires dont les cotisations sociales ont baissé de près de 20 milliards d'euros. Sur la période 1997/2002 la valeur ajoutée s'est accrue de 18 %, les effectifs de 11 %, le « coût du travail » de 19 %, les prélèvements du capital de 35 %.
Contrairement à la légende les 35 heures n'ont donc pas coûté un sou aux entreprises.
Par contre les dividendes et intérêts les ont privées de ressources importantes.
Les gains de productivité liés à la révolution informationnelle, le volume et la part des profits dans la valeur ajoutée et la réforme du crédit que nous proposons par ailleurs autorisent une réduction importante du temps de travail avec maintien des salaires et embauches correspondantes.
Associée à une relance de la recherche et de la qualification des salariés elle permettrait d'améliorer les conditions de travail et la motivation des salariés pour l'efficacité productive. La demande intérieure augmentée grâce à de nouveaux revenus liés à la reconnaissance des qualifications et aux mises en formations massives aurait de plus un effet bénéfique pour les carnets de commandes et donc pour l'emploi.

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

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

Nous fixons l'objectif d'une durée de travail hebdomadaire de 32 heures sans réduction des salaires (articles 8-II et 8-XXXIV). Mais comme nous partons en réalité de plus de 39 heures nous devons progresser par étapes. La réduction du temps de travail, la formation, les investissements, les embauches doivent, pour l'efficacité, progresser ensemble.

Dans l'immédiat, il s'agirait de faire en sorte que les 35 heures soient une réalité pour tous les salariés à temps complet. Pour y parvenir nous proposons de réformer les

Moyens légaux qui freinent la baisse du temps de travail pour tous et gèlent de très nombreux emplois. Avec quatre mesures urgentes :

1°) Réintroduire dans le temps de travail tous les moments nécessaires à la production comme les pauses de courte durée, d'habillage et de déplacement professionnel (articles 8-II, 8-III, 8-IV). Pour les déplacements professionnels notons que la Cour de justice européenne considère depuis un arrêt du 10 septembre 2015 que le temps de déplacement domicile-travail représente du temps de travail effectif pour les salariés itinérants.

2°) Abroger le forfait/jours des ingénieurs et cadres. Cette invention, qui a détourné les aspirations à une meilleure conciliation entre le travail et les activités hors travail, a maintenu ces salariés dans des durées de travail très élevées et gelé des centaines de milliers d'emplois de toutes catégories (articles 8-I et 8-XX).
La France a été condamnée à plusieurs reprises par des instances européennes pour ces pratiques. L'harmonisation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale reposera sur des droits nouveaux des salariés sur l'organisation du travail.

3°) Limiter les heures supplémentaires aux circonstances exceptionnelles en abaissant le contingent annuel à 94 heures par an, comme le prévoit au demeurant l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 toujours en vigueur, en augmentant le taux de majoration du salaire (articles 8-VIII à 8-XII et 8-XXII).

4°) Mettre en place dans toutes les entreprises des moyens de contrôle des horaires automatisés y compris du travail accompli sur support numérique en dehors des locaux de l'entreprise et un employeur, sauf urgence justifiée, ne serait plus autorisé à contacter un salarié en dehors de ses horaires de travail (article 8-XXXIII).
D'autre part nous souhaitons revenir sur des dispositions légales qui ont fortement dégradé les conditions de travail, d'emploi, de vie personnelle et de famille. Cela concerne :

1°) L'amplitude maximale de la journée de travail limitée à 2 heures en plus de la journée de travail effective et la durée hebdomadaire limitée à 43 heures (articles 8- XVII et 8-XVIII).

2°) L'annualisation qui doit comporter, pour ne pas perturber anormalement la vie de famille, un calendrier précis et non un simple programme indicatif, un avis conforme du CE (ou des délégués du personnel) en l'absence d'accord et un délai de prévenance des modifications du calendrier porté de 7 à 30 jours (articles 8-XX à 8-XXIV).

3°) La réduction du temps de travail sous forme de jours qui doit cesser d'être un outil de flexibilité aux mains des employeurs pour devenir un libre choix par les salariés qui seuls pourraient en prendre l'initiative et selon un calendrier précis (articles 8-XXIV et 8-XXV).

4°) Le travail à temps partiel qui doit être mis en œuvre uniquement pour répondre à un véritable libre choix des salariés, le contrat doit être précis et non modifiable unilatéralement.
Doivent être abrogées les dispositions qui rendent caduques le minimum de 24 heures et les dérogations aux coupures et heures complémentaires maximales. (articles 8-XXVI à 8-XXXI).

B.- Retraites

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

Les conditions actuelles, notamment celles du revenu de

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

On sait bien, à force de l'entendre marteler, que l'argument massue pour le recul de l'âge de la retraite c'est la révolution démographique, l'augmentation de l'espérance de vie qui rendrait impossible le financement des retraites.
L'argutie est infantile, ridicule.
Évidemment que, comme pour toute prestation sociale, il faut prévoir le financement. Mais il y a deux façons de l'envisager. Celle des néolibéraux qui taisent, pour le coup, les gains de productivité considérables et n'ont en vue que la dépense, sans augmentation des ressources ; cela conduirait, à terme, à la retraite à 70 ans. Et celle qui consiste à considérer que l'allongement de la durée de vie est un grand progrès humain, la question du financement des retraites devant être posée en termes de solidarité entre les générations ce qui est d'ailleurs le fondement même du droit à la retraite.
Vient alors l'obligation de consacrer une part éventuellement croissante des richesses créées par le travail, d'une part au financement de l'éducation des jeunes et, d'autre part, au financement du droit au repos des anciens. Chaque individu profitant à son tour de cette solidarité intergénérationnelle de la naissance à la mort.
Pour les actionnaires cette façon de voir les choses est inacceptable puisque tout ce qui va à la solidarité entre les humains limite leurs prélèvements parasitaires.

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

C'est ce que nous proposons à l'article 9 de ce projet.

6.- Pour l'épanouissement de chacun et l'emploi, Le droit pour tous à de plus hauts niveaux De qualification et de salaire

A ;- Développement de la formation professionnelle

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

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

Un haut niveau de qualification constitue aujourd'hui l'atout principal pour le développement économique, écologique et social. Il est une des conditions de l'épanouissement des capacités humaines.
La qualification de tous est indispensable pour pourvoir les emplois créés par la croissance écologique et sociale que nous voulons et ceux libérés par la baisse du temps de travail et les départs en retraites.
La formation continue tout au long de la vie doit être envisagée comme un moment à la fois distinct et inséparable de la production des biens et des services. C'est d'ailleurs cette conception qui justifie le titre de notre projet de « sécurité de l'emploi ou de la

formation » et le droit pendant les périodes de formation du maintien intégral du salaire y compris pour ceux sans emploi avec un minimum égal au SMIC (article 10-V).

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

1°) Pour accroître le nombre de salariés de chaque entreprise pouvant partir en formation chaque année il faudrait doubler, porter à 5 % de l'effectif le nombre de salariés pouvant bénéficier en même temps d'un congé individuel de formation, et les stages de formation pourraient atteindre une durée de deux ans (articles 10-II, 10-III et 10-IV).

2°) La part minimale des financements par les entreprises serait également doublée pour atteindre 2,5 % de la masse salariale (article 10-I, alinéa 1).

3°) Une plus grande mutualisation des moyens permettrait d'accorder la priorité d'accès aux actions de formation aux personnes privées de toute qualification (articles 10-I, alinéas 2, 3 et 4).

4°) Pour que les formations soient réellement choisies et ne soient plus seulement celles décidées par les chefs d'entreprise, le comité d'entreprise devrait participer, au-delà de la simple consultation, à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise qui ne pourrait être mis en application qu'après son avis conforme (article 13-VI).

5°) Enfin, pour en finir avec les gâchis, l'argent public et l'agrément l'agrément des stages ouvrant droit à la formation seraient réservés aux organismes publics de formation et aux organismes privés à but non lucratif (article 10-VII).

B.- Reconnaissance des qualifications dans le salaire

Les qualifications acquises ne sont pas reconnues dans le salaire. Rares sont les conventions collectives qui fixent des salaires minimaux en fonction des diplômes sanctionnant les formations initiales et continues ou la validation de l'expérience.Nous voulons remédier à cela en fixant des salaires minimaux par grands niveaux de qualification (article 11).

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

À Défaut de moyens financiers d'une autre utilisation de l'argent l'éradication du chômage n'est pas possible.

Cela suppose de nouveaux pouvoirs des travailleurs sur les décisions relatives au financement des entreprises et à l'utilisation de leurs profits.

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

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

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

En réalité cela entraîne la baisse des dépenses en salaires ; ce qui joue contre l'emploi et contre la demande globale,

contribuant au chômage ainsi qu'à la rentabilité financière et ses gâchis spéculatifs.
Cette pratique a été utilisée et développée par les gouvernements de droite comme de gauche (ou prétendus tels).

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

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

1°) La constitution d'un Fonds national et de Fonds régionaux pour l'emploi et la formation qui prendraient en charge tout ou partie des intérêts des crédits destinés à des investissements industriels, de recherche et autres, avec des taux d'autant plus abaissés, jusqu'à des taux zéro, voire négatifs, que seraient programmées des créations d'emplois stables et des formations.

Le Fonds national serait alimenté par le redéploiement progressif des réductions de cotisations dans des proportions décidées régulièrement par les lois de financement de la Sécurité sociale ainsi que par le redéploiement des réductions d'impôts. Les Fonds régionaux seraient alimentés par des délégations de crédit du Fonds national. On en finirait ainsi avec des gâchis tels que des PME doivent subir des taux élevés pour des investissements utiles tandis que des opérations purement financières de grandes entreprises bénéficient de taux d'intérêts très bas (articles 11-I et 11-III).

2°) Des prélèvements fiscaux et sociaux modulés, relevés pour pénaliser les profits et l'accumulation financière, la baisse des salaires, les suppressions et précarisation des emplois. Concernant les cotisations de Sécurité sociale il s'agirait d'inventer un dispositif qui établisse une modulation fondée sur la part des salaires dans la valeur ajoutée totale de chaque entreprise relativement au même ratio dans sa branche d'activité.

Ainsi plus l'entreprise aurait d'emplois, plus elle paierait de bons salaires et moins elle paierait de cotisations. À noter que cela serait très différent de cotisations assises sur la valeur ajoutée, laquelle ne serait qu'une nouvelle TVA et n'aurait aucun effet sur l'emploi puisqu'une valeur ajoutée élevée peut être obtenue avec de faibles effectifs et des bas salaires (article 11-II).

3°) La constitution d'un pôle financier public mettant en réseau les institutions publiques existantes et de nouvelles banques nationalisées.

Il contribuerait à impulser des orientations nouvelles dans tout le secteur bancaire et financier. Outre l'élan donné à un nouveau type de crédit il s'agirait de lutter contre les actions spéculatives, y compris par la séparation réelle des banques de dépôt et d'investissement.

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

8.- Démocratisation des entreprises, nouveaux pouvoirs Pour les travailleurs dans les entreprises Et pour les citoyens dans les territoires. Conventions et accords, principe de faveur

A.- Nouveaux pouvoirs dans l'entreprise

contribuant au chômage ainsi qu'à la rentabilité financière et ses gâchis spéculatifs.
Cette pratique a été utilisée et Parties prenantes de la dictature des marchés financiers, représentants des actionnaires, donneurs d'ordre à leurs sous-traitants, à qui ils prescrivent leurs décisions tout en poussant les patrons de ceux-ci à faire retomber sur leur personnel les contraintes qu'ils imposent, les dirigeants actuels des grands groupes ont aujourd'hui les pleins pouvoirs.

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

Il en va de même dans les territoires qui sont confinés à leur mise en concurrence pour satisfaire le critère du profit immédiat à coup de subventions, de cadeaux et d'avantages de toutes sortes.
À l'heure où l'exigence de démocratie est une aspiration largement partagée, l'entreprise reste une institution monarchique. Dès qu'il s'agit de l'entreprise, dès qu'il s'agit d'envisager des pouvoirs d'intervention des travailleurs et des citoyens dans la gestion, la démocratie est un mot tabou. Cela est d'autant plus insupportable que La concentration du capital, la dimension atteinte par les grandes entreprises, leur situation monopolistique leur donnent un pouvoir immense sur leurs salariés, les PME et les populations des territoires dans lesquels elles exercent, jusqu'à tendre au totalitarisme.

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

Pour cela il faut des droits nouveaux d'intervention et de décision dans la gestion des entreprises pour les salariés et leurs représentants.
Au plan des territoires, au lieu de la mise en concurrence, nous avons besoin d'institutions qui permettent aux collectivités territoriales d'intervenir sur le développement économique en faveur de l'emploi, de la formation et des populations.

Le pouvoir de consultation du comité d'entreprise existe depuis plus de 60 ans. Dans la pratique, soit le CE n'est pas consulté conformément à la loi, soit le chef d'entreprise passe outre son avis.

Le chef d'entreprise a toujours le dernier mot et décide en fonction des critères qui lui sont dictés par les marchés financiers et les actionnaires.
Nous proposons que les comités d'entreprise soient dotés d'un pouvoir de contre-proposition économique effectif : les directions d'entreprise seraient tenues d'examiner vraiment les propositions Des représentants des salariés et de les prendre en considération après débats. Dans le cas contraire les comités d'entreprise disposeraient alors d'un droit de suspension des licenciements ou des restructurations contraignant le chef d'entreprise à revoir ses projets (articles 12-I à 12-V).

Dans certains domaines tels que le plan de formation, le recours aux emplois précaires et à la sous-traitance, les heures supplémentaires, le temps partiel, l'avis conforme du CE serait requis (articles 12-VI et 12-VII).

Enfin le comité d'entreprise devrait être informé et consulté sur la politique des prix pratiqués par l'entreprise et en particulier sur les prix de transfert pratiqués entre les diverses entités du même groupe et ainsi que sur les cessions d'actifs, notamment immatériels (brevets, marques, etc.) (articles 12-VIII et 12-IX).

B.- Nouvelles institutions dans les régions

1°) Commissions régionales pour l'emploi et la formation. Dans les domaines stratégiques, comme les licenciements collectifs, les fermetures de site, les délocalisations, les grands investissements, qui concernent le présent et l'avenir des populations du territoire dans lequel l'entreprise est établie, une nouvelle institution examinerait les projets du chef d'entreprise et les propositions du

comité d'entreprise et jouerait un rôle de médiation.
Ces Commissions régionales pour l'emploi et la formation se substitueraient à des instances existantes et seraient composées d'élus de la Région, de représentants des organisations syndicales de salariés et d'organisations patronales locales.
Outre leur mission de médiation, ces commissions joueraient un rôle central pour l'emploi en région. Elles seraient associées au service public de l'emploi. Elles seraient l'instance de diagnostic, d'étude et de consultation pour les projets pour les projets régionaux ; elles fixeraient des objectifs chiffrés annuels de créations d'emplois et de mises en formation.

Elles assureraient le suivi des conventions individuelles de sécurisation de l'emploi. Les demandes de prises en charge par les Fonds régionaux pour l'emploi seraient soumises à leurs avis conforme. Elles analyseraient l'impact des politiques publiques de l'emploi et de la formation. Elles procéderaient à l'agrément des organismes de formation (article 13).

2°) Conférences nationale et régionales de sécurisation de l'Emploi et de la Formation : Tout ce qui concerne l'emploi et la formation intéresse les populations au-delà de chaque entreprise. Il s'agit d'ailleurs de la première préoccupation des citoyens. Ces questions ne doivent pas rester confinées dans les cercles des « décideurs » économiques et politiques. Elles doivent être traitées aussi au grand jour et donner lieu à des débats publics, à la confrontation des points de vue et faire émerger des solutions aux problèmes tels qu'ils se posent dans chaque région.

Dans cet objectif d'un débat et d'une élaboration citoyenne nous proposons que chaque année se tienne dans chaque région une conférence ouverte à tous les acteurs de la vie économique et sociale de la région en lien avec les CESER (conseils économiques sociaux et environnementaux régionaux). Il y serait traité de toutes les questions concernant l'emploi et la formation, des politiques publiques aux besoins de financement en passant par les choix de gestion des entreprises.
Les commissions régionales y rendraient compte de leur action.

Les conférences pourraient conclure leurs travaux par l'adoption de résolutions ; pour la transparence des débats la presse serait admise aux séances (article 13).

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

C.- Conventions collectives et accords d'entreprise

Nous voulons que les conventions et accords de branche et les accords d'entreprise soient soumis au principe de l'accord majoritaire. C'est-à-dire des accords signés par des organisations syndicales représentant la majorité des électeurs aux élections professionnelles ce qui semble un principe de base de toute démocratie au lieu d'accords où une minorité impose ses vues à la majorité (articles 14-I à 14-III).

Il faut enfin en revenir au principe de faveur dans une hiérarchie des normes. De l'accord d'établissement à la loi en passant par l'accord d'entreprise, de groupe, de branche et interprofessionnel, aucun ne devrait comporter de clauses moins favorables aux salariés que les accords, lois et règlements de niveaux supérieurs (article 14-IV et 14-V).

ARTICLES

Article 1er
Contrat de travail

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

II.- L'article L.1221-2 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
Article L.1221-2 : « Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée et selon la durée légale du travail. Toutes autres modalités constituent des exceptions à ce principe fixées limitativement par le présent code. »

III.- L'article L.1222-6 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
Article L.1222-6 : « Lorsque l'employeur envisage pour l'un des motifs énoncés par l'article L.1233-3 une modification d'un d'un élément essentiel du ou des contrats de travail, il en informe chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. »

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

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

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



Article 2

Conventions individuelles de sécurisation de l'emploi de la formation et des revenus

Emplois réservés pour les jeunes et les quartiers défavorisés

I.- L'article L.5311-1 du Code du travail est complété par un second alinéa ainsi rédigé :

Article L.5311-1 alinéa 2 : « Chaque personne libérée de l'obligation scolaire peut solliciter son affiliation auprès du service public de l'emploi, cette affiliation ouvre droit à tous les services assurés par les organismes composant le service public de l'emploi. »

II.- Il est créé un article L. 5312-1-2 du Code du travail ainsi rédigé

Article L.5312-1-2 *:* « Chaque personne affiliée, sans emploi ou qui désire changer d'emploi, peut conclure avec le Service Public de l'Emploi une convention de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus. »

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

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

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

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

III.- Il est créé un article L. 5312-1-3 du Code du travail ainsi rédigé :

Article 5312-1-3 : « Les entreprises de toute nature sont tenues de réserver 10 % de leurs embauches à des jeunes âgés de 16 à 25 ans. Ces taux sont calculés d'une part pour les recrutements en contrat à durée indéterminée et d'autre part pour les recrutements en contrat à durée déterminée. »

« Pour chaque bénéficiaire manquant l'entreprise est tenue au versement d'une redevance annuelle égale 1 500 fois le salaire minimum de croissance au profit du Fonds national pour l'emploi. »

IV.- Il est créé un article L. 5312-1-3 du Code du travail ainsi rédigé :

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

« Pour chaque bénéficiaire manquant l'entreprise est tenue au versement d'une redevance annuelle égale 1 500 fois le salaire minimum de croissance au profit du Fonds national pour l'emploi. »

Article 3
Licenciements

I.- L'article L.1233-3 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

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

II.- L'article L.1233-4 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

Article L.1233-4 : « Le licenciement ne peut être prononcé pour l'un des motifs visés par l'article précédent que lorsque le reclassement du salarié sur un emploi identique ou équivalent s'est avéré impossible. La recherche de propositions réelles et sérieuses de reclassement s'effectue dans l'ordre de priorité suivant :

– dans l'établissement puis dans l'entreprise, notamment en limitant le recours à la soustraitance et au travail temporaire,

– dans les entreprises du groupe auquel appartient, le cas échéant, l'entreprise concernée,

– à l'extérieur du groupe. »

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

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

III.- L'article L.1233-8 du Code du travail commence par un alinéa ainsi rédigé :

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

IV.- Les articles L.1233-21 à L.1233-24 du Code du travail sont abrogés.

V.- L'article L.1233-28 du Code du travail commence par un alinéa ainsi rédigé :

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

VI.- Au premier alinéa de l'article L.1233-28 du Code du travail le mot « dix » est remplacé par le mot « deux ».

VII.- Il est ajouté à l'article L.1233-32 un 3e alinéa ainsi rédigé :

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

VIII.- Il est inséré, après le premier alinéa de l'article L.1233-34 du Code du travail, l'alinéa suivant :

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

IX.- Il est inséré, après l'article 97-1 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966, relative aux sociétés commerciales, un article 97-1-1 rédigé comme suit :

Article 97-1-1 : « Dans toute société relevant de l'application de la présente loi, une action est attribuée de droit au comité d'entreprise qui dispose de toutes les prérogatives et procédures ouvertes aux actionnaires minoritaires. »

Article 3
Licenciements

I.- L'article L.1233-3 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

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

II.- L'article L.1233-4 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

Article L.1233-4 : « Le licenciement ne peut être prononcé pour l'un des motifs visés par l'article précédent que lorsque le reclassement du salarié sur un emploi identique ou équivalent s'est avéré impossible. La recherche de propositions réelles et sérieuses de reclassement s'effectue dans l'ordre de priorité suivant :

– dans l'établissement puis dans l'entreprise, notamment en limitant le recours à la soustraitance et au travail temporaire,

– dans les entreprises du groupe auquel appartient, le cas échéant, l'entreprise concernée,

– à l'extérieur du groupe. »

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

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

III.- L'article L.1233-8 du Code du travail commence par un alinéa ainsi rédigé :

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

IV.- Les articles L.1233-21 à L.1233-24 du Code du travail sont abrogés.

V.- L'article L.1233-28 du Code du travail commence par un alinéa ainsi rédigé :

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

VI.- Au premier alinéa de l'article L.1233-28 du Code du travail le mot « dix » est remplacé par le mot « deux ».

VII.- Il est ajouté à l'article L.1233-32 un 3e alinéa ainsi rédigé :

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

VIII.- Il est inséré, après le premier alinéa de l'article L.1233-34 du Code du travail, l'alinéa suivant :

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

IX.- Il est inséré, après l'article 97-1 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966, relative aux sociétés commerciales, un article 97-1-1 rédigé comme suit :

Article 97-1-1 : « Dans toute société relevant de l'application de la présente loi, une action est attribuée de droit au comité d'entreprise qui dispose de toutes les prérogatives et procédures ouvertes aux actionnaires minoritaires. »

X.- L'article L.1233-61 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
Article L.1233-61 : « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins deux salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. »

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

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

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

XI.- L'article L.1233-62 du Code du travail est complété par un 7° ainsi rédigé :
« Des mesures de réduction des coûts du capital et financiers de l'entreprise par la réduction, voire la suppression, du versement de dividendes aux actionnaires, la négociation des taux d'intérêt versés aux créanciers, le rééchelonnement de la durée des emprunts, la révision des prix de transfert à l'intérieur du groupe auquel appartient l'entreprise, la révision du prix des loyers, la révision du coût d'exploitation des brevets… »

XII.- L'article L.1233-63 du Code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :
« Le plan prévu aux articles 1233-61 et 1233- 62 doit être adressé à l'autorité administrative compétente ainsi qu'aux unions locales, ou à défaut départementales, des syndicats représentatifs au niveau national. »

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

XIII.- Sont abrogés :
1°) L'article 18 de la loi 2013-504 du 14 juin 2013
2°) Les articles 287 à 295 de la loi 2015-990 du 6 août 2015.

XIV.- L'article L 1236-8 du Code du travail est abrogé.



Article 4
Contestation et sanctions des irrégularités de licenciement

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

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

II.- Il est créé un article L.1233-63-1 du Code du travail ainsi rédigé :

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

III.- Il est créé un article L.1233-64-1 du Code du travail ainsi rédigé :

Article L.1233-64-1 : « Lorsque le projet de licenciement ou le plan de sauvegarde de l'emploi n'ont pas fait l'objet de l'exercice du droit d'opposition ou n'ont pas fait l'objet d'aucune contestation judiciaire à l'initiative des institutions représentatives du personnel, le Conseil des Prud'hommes, saisi individuellement par un salarié dont le contrat a été rompu dans le cadre du licenciement collectif concerné, est compétent pour apprécier la conformité du dit plan aux dispositions des articles L.1233-61 et 1233-62 pour faire application de 'alinéa 3 de l'article L.1233-61 sans préjudice du contrôle de l'effort de reclassement. »

IV.- Il est créé un article L.1235-8-1 du Code du travail ainsi rédigé :

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

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

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

V.- Les articles L.1237-11 à L.1237-16 sont abrogés.

VI.-Il est créé un article L.1423-1-1 du Code du travail ainsi rédigé :

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

Article 5
Contrat à durée déterminé

I.- Les articles L.1242-2, L.1242-3, et L.1242-4 du Code du travail sont abrogés et remplacés par un article L.1242-2 ainsi rédigé :

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

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

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

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

4°) Remplacement d'un chef d'entreprise temporairement absent.

5°) Contrats d'apprentissage. »

II.-L'article L.1242-7 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

Article L.1242-7 : « Le contrat à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Ce contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée au contrat initial, ne peut excéder douze mois. »
« Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu il peut ne pas comporter un terme précis et il a alors pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé. »

III.- L'article L.1243-10 du Code du travail est abrogé.

IV.- L'article L.1245-2 du Code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigés :

Alinéa 2 : « Le tribunal saisi ordonne, même après l'arrivée du terme, l'exécution du ou des contrats requalifiés en contrats à durée indéterminée, sous astreintes liquidées au profit du salarié et de l'organisation syndicale qui agit au nom du salarié en application de l'article L.1247-1. »

Article 6
Entreprises de travail temporaire

I.- L'article L.1251-6 du Code du travail est ainsi rédigé :

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

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

2°) Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Au titre de ce motif le nombre de salariés temporaires ne peut excéder 5% de l'effectif occupé en moyenne au cours de l'année civile précédente. Ce nombre obtenu est arrondi à l'unité supérieure. En cas de dépassement

dépassement de ce taux, les contrats de travail excédentaires et par ordre d'ancienneté dans l'entreprise sont réputés être conclus pour une durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice.

II.- L'article L.1251-11 du Code du travail est ainsi rédigé :

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

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

III.- L'article L.1251-41 est ainsi rédigé :

Article 1251-41 : **Alinéa 2** : « Le tribunal saisi ordonne, même après l'arrivée du terme, l'exécution du ou des contrats requalifiés en contrats à durée indéterminée conclu avec l'entreprise utilisatrice, sous astreintes liquidées au profit du salarié et de l'organisation syndicale qui agit au nom du salarié en application de l'article L.1247-1. »

Article 7
Lutte contre le travail illégal

I.-L'article L.8221-6 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

Article L.8221-6 : « Est réputé salarié tout travailleur qui exerce son activité dans des conditions de droit ou de fait caractérisant un lien de subordination juridique ou un lien de dépendance économique vis-à-vis d'une autre personne physique ou morale. »

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

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

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

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

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

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

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

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

II.-Il est créé un article L.8221-6-1 ainsi rédigé : Article L.8221-6-1 : « Lorsque le travailleur, utilisé dans les conditions prévues par l'article L.8221-6 du présent code, emploie lui-même d'autres salariés, ceux-ci sont réputés être liés par contrat de travail au même employeur. »

III.-Il est créé un article L.8221-6-2 ainsi rédigé : Article L.8221-6-2 : « La sous-traitance de toute activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce est prohibée au-delà du second rang. Les travailleurs occupés en méconnaissance de

Cette interdiction, y compris ceux visés à l'article L.8221-6-1, sont réputés être salariés du sous traitant de second rang. »

IV.-Il est créé un article L.8221-6-3 ainsi rédigé : Article L.8221-6-1 : « Toute décision de faire appel à la sous-traitance d'une partie de l'activité ou des fonctions de l'entreprise est soumise à l'avis conforme du comité d'entreprise. »

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

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

Article 8
Stages étudiants en entreprise

I.- L'article L.612-8 du Code de l'éducation est remplacé par les dispositions suivantes :

Article L.612-8 : « Les stages en entreprise ne relevant ni de l'article 4153-1 du Code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie par la sixième partie du même code font l'objet d'un contrat conclu entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement. Ces stages sont obligatoirement intégrés à un cursus scolaire ou universitaire. »

« Le contrat de stage définit la mission du stagiaire et les tâches qu'il sera amené à accomplir.
Il comporte un référentiel pédagogique définissant les compétences à acquérir. Le contrat désigne un tuteur-enseignant chargé de veiller au bon déroulement du stage y compris en se rendant dans l'entreprise. Le contrat désigne aussi le tuteur-salarié chargé de la formation du stagiaire, ce tuteur ne peut avoir plus de deux stagiaires à former. »

« Les stages ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise. Le non respect de cette disposition entraîne la requalification du stage en contrat de travail par le conseil des prud'hommes avec effet au premier jour de stage. »

II.- L'article L.612-9 du Code de l'éducation est remplacé par les dispositions suivantes : Article L.612-9 : « La durée totale des stages ne peut excéder un mois par année du cursus dans lequel le stagiaire est engagé avec un maximum de six mois. Ces stages peuvent être répartis tout au long du cursus ou bien concentrés en fin d'études. »

III.- L'article L. 612-10 du Code de l'éducation est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Le nombre de stagiaires pouvant être accueillis
simultanément par une entreprise est plafonné à un dans les entreprises de moins de 10 salariés, à deux dans les entreprises de 10 à 49 salariés et à 15 % de l'effectif dans les entreprises de 50 salariés et plus. »

IV.- L'article L.612-11 du Code de l'éducation est remplacé par les dispositions suivantes :

Article L.612-11 : « Les stages, que les employeurs soient des entreprises privées ou des institutions publiques, ouvrent droit au

paiement d'un salaire égal à la moitié du salaire minimum prévu par la loi, la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable pour le niveau de qualification visé par la formation en cours. »

V.- Il est créé un article L.612-14 du Code de l'éducation ainsi rédigé :

Article L.612-14 : « Sont applicables aux stagiaires les articles L.3121-10, L.3121-33, L3121-34, L.3121-35, L.3132-1, L.3132-2, L.3132-3 du Code du travail relatifs à la durée du travail, les articles L.3133-1 et suivants et L.3141-1 et suivants du Code du travail relatifs aux jours fériés et aux congés payés. »



Article 9
Allocation autonomie-formation des étudiants

Il est créé un article L.5312-1-3 du Code l'éducation ainsi rédigé :

Article L. 5312-1-3 : « Les étudiants ont droit à une "allocation autonomie-formation".

Cette allocation est exclusive de toute autre ressource en espèces ou en nature à l'exception des revenus salariaux perçus pendant la moitié des congés fixés par les établissements d'enseignement relevant de l'article L.611-1. Un décret détermine les modalités d'attribution et le montant de cette allocation. »

Article 10
Durée du travail

I.- L'article L.3111-2 du Code du travail est Abrogé.

II.- L'article L.3121-10 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
Article L.3121-10 : « La durée légale du travail des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile ou de toute autre période de sept jours consécutifs. Cette durée est fixée à 32 heures à compter du 1er janvier 2021. »

III.- L'article L.3121-2, alinéa 1du Code du travail est complété par la phrase suivante :
« Les pauses prévues par l'article L.3121-33 du présent code sont considérées comme du temps de travail effectif. »

IV.- L'article L.3121-3 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
Article L.3121-3 : « Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, par le règlement intérieur, par le contrat de travail ou par la nature du travail à effectuer, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage sont considérées comme du temps de travail effectif. »

V.- L'article L.3121-4 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
Article L.3121-4 : « Le temps de déplacement professionnel d'un salarié pour se rendre sur le lieu d'exécution du travail et en revenir est considéré comme du temps de travail effectif lorsque ce lieu n'est pas le lieu permanent d'exécution du travail de ce salarié. »

VI.- L'article L.3121-7 est remplacé par les dispositions suivantes :
Article L.3121-7 : « Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou par des accords d'entreprise. Les accords fixent le mode d'organisation des astreintes et les compensations financières ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu qui sont au minimum les suivantes : chaque heure d'astreinte est rémunérée à hauteur de 50 % d'une heure normale ou donne lieu à un repos de trente minutes, le temps d'intervention pendant pendant une astreinte est du temps de travail effectif payé avec une majoration de 50 %. »

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

VIII.- Il est ajouté à l'article L.3121-11 du Code du travail un alinéa ainsi rédigé :
Article L.3121-11 alinéa 2 : « Les heures supplémentaires sont uniquement destinées à faire face à des surcroîts exceptionnels et imprévus d'activité ; elles ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet d'augmenter de manière habituelle les durées du travail légales ou conventionnelles. »

IX.- à l'article L.3121-11 du Code du travail, après les mots « contingent annuel », sont ajoutés les mots « 94 heures et de 8 heures par semaine » et le deuxième alinéa est supprimé.

X.- à l'article L.3121-12 du Code du travail le mot « supérieur » est supprimé.

XI.- L'article L3121-15 est remplacé par les dispositions suivantes :
Article L.3121-15 : « Les heures supplémentaires sont toutes celles effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, ou pour les salariés à temps partiel, de la durée hebdomadaire prévue au contrat. »

XII.- Les articles L.3121-16, L.3121-17, L.3121-18 et L.3121-19 alinéa 1 sont abrogés.

XIII.- à l'article L.3121-22 du Code du travail :
1°) Le taux de 25 % est remplacé par le taux De 50 %.

2°) La deuxième phrase de l'alinéa 1 est ainsi rédigée : « Outre les sanctions pénales les éventuelles heures accomplies au-delà des des contingents annuels et hebdomadaires donnent lieu à une majoration de 100 %. »

3°) Le deuxième alinéa est abrogé.

XIV.- Les articles L.3121-24 et L.3121-25 sont abrogés.

XV.- L'article L.3121-26 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes : Article L.3121-26 : « Les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur de de 50 % de chaque heure supplémentaire accomplie. Outre les sanctions pénales les éventuelles heures accomplies au-delà des contingents donnent lieu à un repos compensateur de 100 % de chaque heure accomplie. »

XVI.-L'article L.3121-27 du Code du travail est abrogé.

XVII.- à l'article L.3124-7 du Code du travail le mot «dix» est remplacé par le mot « huit » Il y est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
« L'amplitude de la journée de travail ne peut excéder de plus deux heures la durée du travail effectif. »

XVIII.- à l'article L.3121-35 du Code du travail les mots « quarante-huit » sont remplacés par les mots « quarante-trois ».

XIX.- Les articles L.3121-45 à L.3121-51 sont Abrogés.

XX.- à l'article L.3122-11 du Code du travail les mots « programme indicatif » sont remplacés par les mots « calendrier précis ».

XXI- à l'article L.3122-12 du Code du travail les mots « programme indicatif » sont remplacés par les mots « calendrier précis ».

XXII.- à l'alinéa 1 de l'article 3122-13 le mot « avis » est suivi du mot « conforme », et à l'alinéa 2 les mots « font également l'objet d'une consultation » sont remplacés par les mots « sont également soumis pour avis conforme au ».

XXIII.- à l'article L.3122-14 le mot « sept » est remplacé par le mot « trente » et le deuxième alinéa est abrogé.

XXIV.- L'article L.3122 -19 du Code du travail commence ainsi :
« Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de réaliser des projets personnels ou de mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale... »

XXV.- L'article 3122-21 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
Article 3122-21 : « Le calendrier selon lequel le salarié est placé en repos au titre de l'article L.3122-19 est fixé par le contrat de travail ou par des avenants annuels. à défaut le salarié informe son employeur en début d'année de son calendrier de repos. L'employeur peut cependant exclure du calendrier des repos certaines périodes de l'année.
XXVI.- à l'alinéa 2 de l'article l'article L.3123-2 les mots « en l'absence d'accord » sont supprimés et après le mot « avis » sont ajoutés les mots « conforme annuel ».

XXVII.- L'article L.3123-14 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 3123-14 : « Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification et l'emploi tenu, les éléments de la rémunération, le lieu de travail, la durée du travail, les limites dans lesquelles peuvent être accomplies chaque mois des heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat et, sauf dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail. Dans ces associations et entreprises les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié. Ces clauses ne peuvent être modifiées unilatéralement par une des parties au contrat. »

XXVIII.- Les articles L.3123-14-2, L.3123-14-3, L.3123-14-4 et L.3123-14-6 sont abrogés.

XXIX.- L'alinéa 2 de l'article L.3123-16 du Code du travail est abrogé.

XXX.- L'article L.3123-18 du Code du travail est abrogé.

XXXI.- L'article L.3123-19 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
Article L.3123-19 : « Chacune des heures complémentaires donne lieu à une majoration de salaire de 50 %. »

XXXII.- Les articles L.3123-21, L.3123-22, L.3123-23, L.3123-24, L.3123-25, L.3123-26, L.3123-27 et L.3123-28 du Code du travail sont abrogés.

XXXIII.- L'article L.3171-2 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
Article L.3171-2 : « Lorsque tous les salariés occupés dans un même service ou atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif les heures auxquelles commence et se termine chaque jour le travail, les interruptions non rémunérées et le décompte des heures travaillées, y compris celles accomplies sur supports numériques hors des locaux de l'entreprise, doivent être enregistrées par un moyen automatisé fiable et infalsifiable. Les délégués du personnel peuvent consulter ces enregistrements et en obtenir copie numérisée ou sur papier. »

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

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

XXXIV.- La section III du chapitre II du titre III du livre II de la troisième partie du Code du travail est intitulée : « Maintien du salaire en cas de réduction de la durée du travail ». Elle comporte un article unique L.3232-51 ainsi rédigé :

Article L.3232-51 : « La diminution de la durée légale, conventionnelle ou réelle du travail ne peut être une cause de la diminution des salaires effectifs, primes, accessoires de salaire et indemnités diverses comprises. »

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

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

Article 11
Droit de préemption des salariés

I.- Les 2°) des articles 23-10-6 et 23-10-12 du Code du commerce sont abrogés.

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

II.- Il est créé un article L.23-10-13 du Code du commerce ainsi rédigé :

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

III.- Il est créé un article L.23-10-14 du Code du commerce ainsi rédigé :

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

IV.-Il est créé un article L.23-10-15 du Code du commerce ainsi rédigé :

Article L.23-10-15 : « En cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire les administrateurs judiciaires sont tenus de proposer, par application du droit de préemption, au tribunal de commerce :
- en cas de procédure de redressement judiciaire, un plan de continuité de l'activité par une SCOP ou une SCIC créée par les salariés ;
- en cas de liquidation judiciaire la cession préférentielle des actifs à la SCOP ou à la SCIC créée par les salariés. »

V.- Il est créé un article L.23-10-16 du Code du commerce ainsi rédigé :

Article L.23-10-16 : « Les vendeurs doivent notifier le prix et les conditions de la cession dans un délai de 15 jours à compter de l'information notifiée aux salariés en application des articles L.23-10-3 et L.23-10-9. à réception la SCOP ou la SCIC créée par les salariés dispose d'un délai de trois mois pour faire valoir son droit à préemption. Le prix demandé est fondé sur la valeur de l'entreprise telle qu'elle résulte
de son bilan.
« Dans le cas de fermeture ou d'abandon du site de production par ses propriétaires le prix de cession est, au prix du marché, celui du terrain sur lequel s'exerce l'activité de production. »

VI.-Il est créé un article L.23-10-17 du Code du commerce ainsi rédigé :

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

VII.- Il est créé un article L.23-10-18 du Code du commerce ainsi rédigé :

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

VIII.- Il est créé un article L.23-10-19 du Code du commerce ainsi rédigé :

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

Article 12
Retraites

I.- L'article 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale est remplacé par les dispositions suivantes

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

II.- L'article 161-17-3 du Code de la Sécurité sociale est remplacé par les dispositions suivantes :

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

Article 13
Formation professionnelle

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

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

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

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

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

II.- L'article L.6322-6 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

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

III.- Aux articles L. 6322-7 et L.6322-8 du Code du travail les taux de « 2 % » sont remplacés par les taux de « 5 % ».

IV.- à l'article L. 6322-12 du Code du travail les mots « un an » sont remplacés par les mots « deux ans », le nombre « 1 200 » est remplacé par le nombre « 2 400 ».

V.- L'article L.6322-17 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

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

VI.- L'article L.6322-24 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

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

VII.- L'article L.6341-4 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« L'agrément des stages ne peut être accordé qu'à ceux proposés par des organismes publics de formation ou à des organismes privés à but non lucratif.

VIII.- Il est créé un article L.3231-1-1 du Code du travail ainsi rédigé :
Article L.3231-1-1 : « Les salariés titulaires d'un diplôme, d'une validation des acquis professionnels correspondant au niveau V de la nomenclature de l'Éducation nationale et ceux qui occupent un emploi exigeant le même niveau ne peuvent percevoir un salaire inférieur à 1,2 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance. »

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

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

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

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

Article 14
Financements

I.- Il est créé un article L.5111-1-1 du Code du travail ainsi rédigé :

Article L.5111-1-1 : « Les crédits budgétaires correspondant aux charges assumées par l'État en application du présent chapitre sont regroupés sous le titre "Fonds national de l'emploi". »

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

« Les Régions sont habilitées à créer des Fonds régionaux pour le développement de l'emploi et de la formation. »

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

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

« En cas de non respect des engagements pris le Conseil régional décide du remboursement des aides accordées. »

« Les Fonds régionaux sont alimentés par le Fonds national de l'emploi au prorata de la population de chaque région. »

II.- Il est créé un article L.241-14 du Code de la sécurité sociale ainsi rédigé :

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

« L'Institut national de la statistique et des études économiques est chargé de déterminer le ratio salaires sur valeur ajoutée de chaque branche. A partir de cette étude un décret publie chaque année le dit ratio. »

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

IV.- Le Code de la Sécurité sociale est ainsi modifié :

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

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

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

– « Section 6 :
Contribution des revenus financiers des sociétés financières et non financières. »

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

« Les revenus financiers des sociétés tenues à l'immatriculation au registre du commerce et des sociétés conformément à l'article L. 123- 1 du Code de commerce, à l'exclusion des prestataires visés au premier alinéa du présent

article, entendus comme la somme des dividendes bruts et assimilés et des intérêts bruts perçus, sont assujettis à contribution d'assurances vieillesse, famille, maladie dont le taux est égal au taux de cotisations patronales d'assurances vieillesse, famille, maladie assis sur les rémunérations ou gains perçus par les travailleurs salariés ou assimilés mentionnés à l'article L. 241-3 du présent code.

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

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

3° Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.

Article 15
Comité d'entreprise

I.- L'alinéa 1 de l'article L.2323-1 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
Article L.2323-1 alinéa 1 : « Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production et par leur participation à ces décisions. »

II.- a. L'article L.2323-2 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
Article 2323-2 : « Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise. »

II- b. L'article L.2323-25 du Code du travail est abrogé.

III.- L'article L.2323-3 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
Article L.2323-3 : « Dans l'exercice de ses attributions, définies aux articles L.2323-6 à L.2323-60, le comité d'entreprise émet des avis et des voeux. Il peut également élaborer des propositions complémentaires ou alternatives aux projets de l'employeur. »

« Le Comité d'entreprise peut aussi saisir le Fonds régional pour l'emploi et la formation »
« L'employeur est tenu de prendre en considération avis et vœux et propositions après les avoir mis à l'étude et en débat. Il rend compte en la motivant de la suite donnée aux avis, vœux et propositions. »

IV.- L'article L.2323-4 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
Article L.2323-4 : « Pour lui permettre de formuler des propositions le comité d'entreprise dispose de toute l'information écrite et précise nécessaire transmise par l'employeur et d'un délai d'examen et d'étude suffisants. Après avoir pris connaissance de la réponse écrite de l'employeur à ses suggestions le comité d'entreprise émet un avis sur la suite à donner au projet de l'employeur. »

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

« Le projet de l'employeur et les propositions du comité d'entreprise sont alors transmises à la

à la Commission régionale de l'emploi et de la Formation. Cette Commission prend alors toutes dispositions utiles afin de contribuer à la construction d'une solution recevant l'accord de l'employeur et du comité d'entreprise. »

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

VI- Il est ajouté deux alinéa à l'article L2323-6 du Code du travail ainsi rédigés :
« Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les prix de transfert pratiqués entre les entreprises et entités appartenant au même groupe, y compris celles basées ou exerçant à l'étranger.
Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les cessions d'actifs, y compris les actifs immatériels (brevets, marques, etc.). »

VII.- L'article L.2323-61 du Code du travail est abrogé.

VIII.- L'article L.2323-34 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

Article L.2323-34 alinéa 1: « Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente ; il participe à l'élaboration du projet de plan pour l'année à venir ; le plan ne peut être mis en œuvre qu'avec son approbation.

IX.- L'alinéa 1 de l'article L.2323-17 du Code du travail est remplacé par les dispositions Suivantes :

Article 2323-17 alinéa 1 : « Chaque année les modalités de recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux salariés des entreprises de travail temporaire et à des entreprises sous-traitantes font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise et d'un avis conforme.
Les contrats ne peuvent être conclus que s'ils respectent les modalités de recours ayant reçu l'avis conforme du comité. »

X.- à l'article L.2323-46 il est ajouté un 4° : « La politique des prix pratiqués par l'entreprise et les prix de transfert pratiqués entre les entreprises et entités appartenant au même groupe, y compris celles basées ou exerçant à l'étranger. »

XI.- à l'article L.2323-50 il est ajouté un 4° : « La politique des prix pratiqués par l'entreprise et les prix de transfert pratiqués entre les entreprises et entités appartenant au même groupe, y compris celles basées ou exerçant à l'étranger. »

Article 16
Commissions et conférences régionales De l'emploi et de la formation

I.- Il est créé un article L.5112-3 du Code du travail ainsi rédigé :
Article L.5112-3 : « Il est institué dans chaque région une Commission régionale de l'emploi et de la formation. »

II.- Il est créé un article L.5112-4 du Code du travail ainsi rédigé :
Article L.5112-4 : « La Commission régionale de l'emploi et de la formation est composée comme suit :
- Dix représentants des organisations syndicales
de salariés désignés au prorata de leurs résultats aux élections prud'homales dans la région.
- Cinq représentants des organisations patronales
désignés au prorata de leurs résultats aux élections prud'homales.
- Dix membres du Conseil régional désignés au prorata des groupes.
- La Commission est présidée par le président du Conseil Régional qui a voix prépondérante en cas de partage des voix. »

III.- Il est créé un article L.5112-5 du Code du travail ainsi rédigé :
Article L.5112-5 : « Le financement du fonctionnement
de la Commission régionale de l'emploi et de la formation est assurée par un prélèvement sur la valeur ajoutée des entreprises dans des conditions fixées par décret.
Le même décret fixe le niveau d'indemnisation des membres de la Commission.

IV.- Il est créé un article L.5112-6 du Code du travail ainsi rédigé :
Article L.5112-6 : « La Commission régionale de l'emploi et de la formation constitue l'instance de diagnostic, d'études et de consultation pour les projets régionaux relatifs à l'emploi. »
« Elle fixe des objectifs annuels chiffrés de créations d'emplois et de mises en formation. »
« Elle assure le suivi des conventions individuelles de sécurisation de l'emploi. »
« Elle mesure et analyse l'impact des politiques publiques de l'emploi et de la formation. »

V.- Il est créé un article L.5112-7 du Code du travail ainsi rédigé :
Article L.5112-7 : « La Commission régionale de l'emploi et de la formation peut saisir le Fonds régional pour l'emploi et la formation.
Les demandes de financement déposées directement auprès du Fonds sont soumises à l'examen et à l'approbation de la Commission. »

VI.- Il est créé un article L.5112-8 du Code du travail ainsi rédigé :
Article L.5112-8 : « La Commission régionale de l'emploi et de la formation procède à l'agrément des organismes de formation dans des conditions fixées par décret. »

VII.- Il est créé un article L.5112-9 du Code du travail ainsi rédigé :
Article L.5112-9 : « La Commission régionale de l'emploi et de la formation constitue l'instance de médiation lorsqu'elle est saisie dans
les conditions prévues par l'article L.2323-5-1du code du travail. »

VIII.- Il est crée un article L.5112-10 du Code du travail ainsi rédigé :
Article L.5112-10 : « Chaque année le préfet de Région, conjointement avec le président du Conseil régional, convoque une conférence régionale de sécurisation de l'emploi et de la formation. »
« Participent à ces conférences les organisations syndicales locales, les associations concernées, des élus locaux, des représentants des entreprises, des institutions financières, des services publics de l'emploi et de la formation, les membres de la Commission régionale. Un décret précise les modalités de cette participation.»

« Ces conférences débattent notammment de l'efficacité des politiques nationales et régionales d'emploi et de formation, des besoins des populations, des pratiques des entreprises implantées dans la région, du rôle des services publics de l'emploi et de la formation, des transformations à opérer, d'objectifs de création d'emploi, des moyens financiers à mobiliser. »

« La Commission régionale de l'emploi et de la formation rend compte à cette occasion de son activité de l'année écoulée. »

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

« La presse est admise aux séances. »

Article 17
Conventions collectives et accords d'entreprise

I.- L'article L.2232-6 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

II.- L'article L.2232-12 est remplacé par les dispositions suivantes :

Article L.2232-12 : « La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % de suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel. »

III.- Les articles L.2232-24 à L.2232-27 sont abrogés.

IV.- Les articles L.2252-1, L.2253-3 alinéa 2 et L.2253-4 sont abrogés.

V.- Il est créé un article L.2221-4 ainsi rédigé :

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

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

I- Texte de référence : Loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'état.

Au sein du Chapitre III : Accès à la Fonction publique, ajouter l'article 27 bis ainsi formulé :

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

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

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

3°- De remplir les conditions énumérées aux articles 5, 5 bis, 5 ter du titre Ier de la loi 83-634.
Les agents contractuels qui occupent à temps partiel un emploi présentant les caractéristiques déjà définies au présent article ont vocation à être titularisés, sur leur demande, sous réserve que les deux années de service exigées aient été accomplies au cours des quatre années civiles précédant la date de dépôt de leur candidature. »

II- Texte de référence : Loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale.

Au sein du Chapitre III : Accès à la Fonction publique territoriale, ajouter un article 47 bis ainsi formulé :

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

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

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

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

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

III- Texte de référence : Loi 86-33 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière.

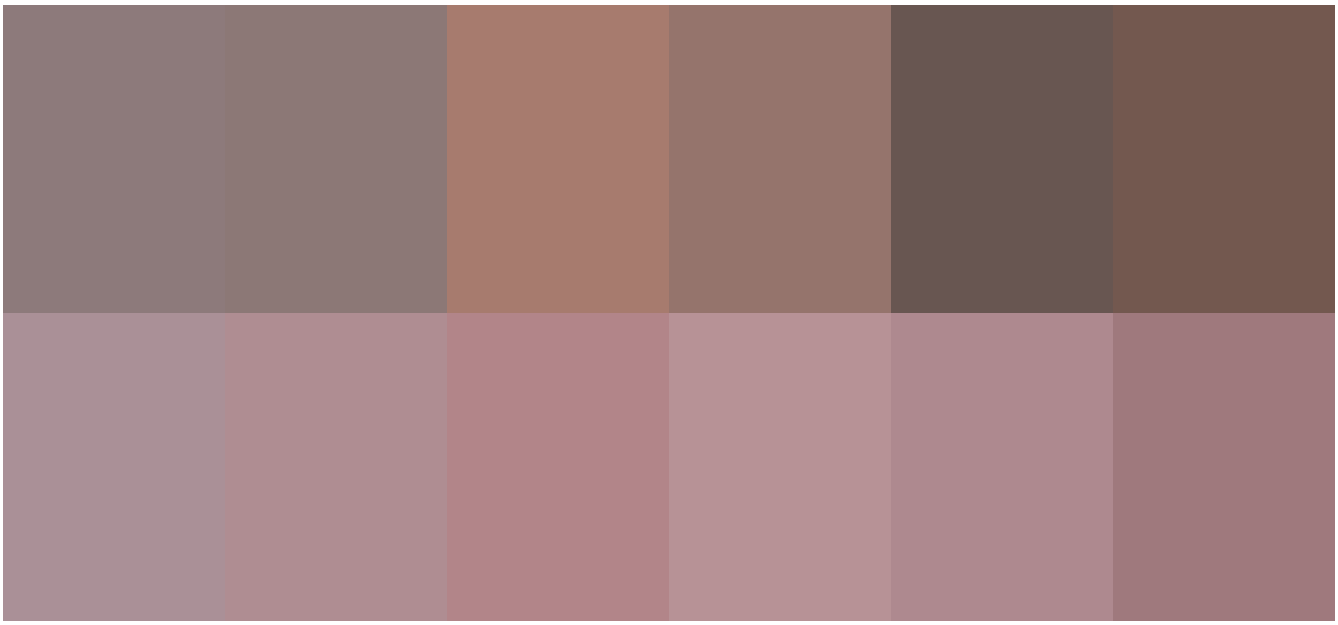
Au sein du Chapitre III : Recrutement, ajouter article 35 bis ainsi formulé :
« Les agents contractuels qui occupent un emploi présentant les caractéristiques définies.

à l'article 3 du titre Ier de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 ont vocation à être titularisés, sur leur demande, dans des emplois de même nature qui sont vacants ou qui seront créés par les lois de finances et sous réserve des conditions ci-après :

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

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

3°) De remplir les conditions énumérées aux articles 5, 5 bis, 5 ter du titre Ier de la loi 83-634.
Les agents contractuels qui occupent à temps partiel un emploi présentant les caractéristiques déjà définies au présent article ont vocation à être titularisés, sur leur demande, sous réserve que les deux années de service exigées aient été accomplies au cours des quatre années civiles précédant la date de dépôt de leur candidature. »



Article 19
Dispositions diverses

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

II.- Toutes les références à « 35 heures » dans le présent code sont remplacées par « 32 heures » et toutes les références à « 1607 heures » sont remplacées « par 1469 heures » à compter du 1er janvier 2021. »

III.- L'article L.3245-1 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

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

- La première phrase de l'alinéa 3 de l'article L.3242-1 du Code du travail est remplacée par la phrase suivante :

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

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

- La programmation d'investissements et leur financement.

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

- Un plan d'accroissement des effectifs.

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

- La réorganisation du travail.