

REPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'Economie,
Des Finances et de l'Industrie

Ministère de l'Emploi
De la cohésion sociale et du logement

PROJET DE LOI

pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié

.....

Titre - V -

Section 1 - Sécurisation des parcours professionnels

Article 22

« Jusqu'au 31 décembre 2010, les organismes de recherche publics ou privés et les entreprises autres que les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail à temps partagé peuvent mettre leurs salariés à la disposition d'une entreprise, d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un organisme de recherche public ou privé relevant du même pôle de compétitivité défini par l'article 24 de la loi de finances pour 2005 (loi n°2004-1484 du 31 décembre 2004).

« Dès lors qu'elle n'a pas pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'é luder l'application des dispositions de la loi, du règlement ou de la convention ou accord collectif de travail, l'opération de prêt de main d'œuvre réalisée dans les conditions prévues au présent article est réputé être sans but lucratif.

« L'employeur qui entend mettre un ou des salariés à la disposition d'une entreprise, d'un établissement ou d'un organisme, conclut avec ce dernier une convention écrite de mise à disposition qui définit notamment :

« - les caractéristiques particulières des emplois d'affectation, notamment les qualifications professionnelles exigées, le lieu d'exécution de la prestation de travail, le régime du temps de travail ou l'horaire, et l'exigence d'une formation renforcée à la sécurité lorsque les emplois figurent sur la liste prévue au sixième alinéa de l'article L. 231-3-1 du code du travail ;

« - le terme de la mise à disposition et les conditions de son renouvellement ;

« - les conditions d'exercice des droits à congé ;

- « - le cas échéant, toute disposition relative à l'accès aux formations organisées par l'entreprise, l'établissement ou l'organisme d'accueil ;
- « - le cas échéant, les modalités de remboursement par l'entreprise, l'établissement ou l'organisme d'accueil des dépenses supplémentaires incombant au comité d'entreprise du fait de la mise à disposition.

« La convention prévoit également les conditions et modalités de rupture anticipée de la mise à disposition par le salarié ou par l'une ou l'autre des parties à la convention.

« Elle peut être complétée par toute autre clause à la convenance des parties.

« L'exécution de la convention ne peut affecter les conditions d'exercice de leurs mandats par les salariés protégés.

« Nonobstant toute disposition conventionnelle prévoyant une autre procédure, l'employeur qui entend mettre un salarié à la disposition d'une entreprise, d'un établissement ou d'un organisme doit lui remettre par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge une proposition écrite d'avenant à son contrat de travail mentionnant l'entreprise, l'établissement ou l'organisme auprès duquel il sera mis à disposition et précisant la durée et les conditions d'exercice de son activité pendant la mise à disposition telles qu'elles sont définies par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu du travail et par la convention. Le salarié dispose d'un délai de quinze jours ouvrables pour faire connaître sa décision. En l'absence de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir refusé cette proposition.

« La même procédure est applicable à chaque renouvellement de la mise à disposition.

« Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une telle proposition ou pour avoir décidé de mettre fin à la mise à disposition.

« Pendant la durée de la mise à disposition, l'entreprise, l'établissement ou l'organisme d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travail déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu du travail, dans les matières touchant limitativement à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, aux congés payés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes et des jeunes travailleurs.

« Les troisième à sixième alinéas de l'article L.124-4-6 et l'article L.124-4-7 du code du travail s'appliquent aux mises à disposition réalisées dans le cadre de la présente loi.

« Pendant la durée de la mise à disposition, le salarié a droit au maintien de tous les éléments de sa rémunération. Ceux-ci ne peuvent être inférieurs à ceux que percevrait, dans l'entreprise utilisatrice, un salarié embauché directement par celle-ci, de qualification équivalente, de même ancienneté et occupant un poste similaire.

« Le salarié mis à disposition n'est pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise d'accueil.

« A l'issue de chaque mise à disposition, ou si la mise à disposition prend fin avant le terme initialement fixé, le salarié retrouve au moins son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 23

L'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle est ratifiée.

Elle est ainsi modifiée :

1° Au premier alinéa de l'article 10, les mots : « qui inclut les périodes de travail mentionnées à l'article 4 » sont remplacés par les mots : « à l'exception des périodes de travail mentionnées à l'article 4 » ;

2° A l'article 11, les mots : « deux mois » sont remplacés par les mots : « un mois » ».

Article 24

L'article L. 124-2-1-1 du code du travail est complété par un 3° ainsi rédigé :

« 3° Lorsque la mission de travail temporaire vise à assurer un complément d'activité à des personnes titulaires d'un contrat de travail à temps partiel conclu avec une entreprise autre que l'entreprise utilisatrice, dans des conditions prévues par une convention ou un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire. »

Article 25

Au premier alinéa de l'article L.321-4-3 du code du travail, les mots : « à l'article L.439-6 » sont remplacés par les mots : « aux premier, deuxième et troisième alinéas de l'article L.439-6 ».

Section 2 – Seniors

Article 26

I.- Après le 9° de l'article L.321-13 du code du travail, il est inséré un 10° ainsi rédigé:
« 10° Rupture du contrat de travail d'un salarié dont l'embauche est intervenue après la date de publication de la loi n° du pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié. »

II.- L'article L.321-13 du code du travail est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2010.

Article 27

Le troisième alinéa de l'article L.122-14-13 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L.351-8 du code de la sécurité sociale. Jusqu'au 31 décembre 2009, dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif conclu et étendu avant la date de publication de la loi n°2006- du .././2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle, un âge inférieur peut être fixé dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et que cet âge n'est pas inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L.351-1 du code de la sécurité sociale et que la mise à la retraite intervient avant le 31 décembre 2009. En cas de cessation d'activité organisée en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L.352-3, ou d'une convention conclue en application du 3° de l'article L.322-4 ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, un âge inférieur peut être fixé dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale. »

Article 28

I. Après le 7° de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale, il est inséré un 8° ainsi rédigé :

« 8° Activités de tutorat effectuées au profit d'un ou plusieurs salariés afin de faciliter leur intégration professionnelle par un salarié exerçant, après la liquidation de sa pension, cette activité, à titre exclusif, auprès du même employeur dans le cadre d'un contrat de travail, sous réserve de conditions d'activité et de formation préalables, dans un délai, pour une durée maximale et dans la limite d'un montant fixés par décret. »

Section 3 – Prud’hommes

Article 29

Le livre V du code du travail est modifié ainsi qu’il suit :

I - Les deux premiers alinéas de l’article L. 514-1 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d’un conseil de prud’hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud’homales définies par décret en Conseil d’Etat.

« Le temps passé hors de l’entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud’hommes du collège salarié pour l’exercice de leurs fonctions est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail et des dispositions législatives et réglementaires. »

II - L’article L.51-10-2 est ainsi modifié :

1° - Le 3° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3° l’indemnisation, sous toutes ses formes, des activités prud’homales définies par le décret en Conseil d’Etat prévu à l’article L.514-1, dans les limites et conditions fixées par décret. La demande de remboursement par les employeurs des salaires maintenus aux conseillers prud’hommes du collège salarié, ainsi que des avantages et des charges sociales y afférents, est adressée au greffe du conseil de prud’hommes, au plus tard, dans l’année civile qui suit l’année de l’absence du salarié de l’entreprise. A défaut, la demande de remboursement est prescrite ; » ;

2° - Le 6° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 6° les frais de déplacement des conseillers prud’hommes pour l’exercice des activités prud’homales définies par le décret en Conseil d’Etat prévu à l’article L.514-1, dans les limites fixées par décret en Conseil d’Etat ;

3° Les 3° bis, 7°, 9°, 10° et 11° sont abrogés.

Article 30

Après le deuxième alinéa du I de l’article L. 513-3, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L’employeur met à la disposition des salariés de l’établissement, des délégués du personnel, des représentants syndicaux et des délégués syndicaux, à des fins de consultation et de

vérification, les données relatives à l'inscription sur les listes électorales prud'homales de chacun des salariés dans les conditions fixées par décret.»

Section 4 – Diverses mesures d'ordre social

Article 31

I. Dans la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 620-10 du code du travail, après les mots : « y compris les travailleurs temporaires, », sont insérés les mots : « et à l'exclusion des salariés intervenant dans l'entreprise en exécution d'un contrat de sous-traitance, ».

II. Aux articles L. 423-7 et L. 433-4 du même code, les mots : « Sont électeurs les salariés » sont remplacés par les mots : « Sont électeurs dans l'entreprise ses salariés ».

Article 32

Le titre Ier du livre Ier du code du travail est ainsi modifié :

I - Le deuxième alinéa de l'article L. 117-5 est abrogé ;

II - Au septième alinéa de l'article L. 118-2-2, après les mots : « fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue », sont insérés les mots : « et aux centres de formation d'apprentis pour lesquels a été passée convention avec l'Etat ».

Article 33

I – « Dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à procéder par ordonnance à l'adaptation des parties législatives du code du travail, afin d'inclure les dispositions de nature législative qui n'ont pas été codifiées et pour remédier aux éventuelles erreurs ou insuffisances de codification. »

II- « Les dispositions codifiées en vertu du I sont celles en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance, sous la seule réserve de modifications qui seraient rendues nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes, la cohérence rédactionnelle des textes ainsi rassemblés, harmoniser l'état du droit, remédier aux éventuelles erreurs et abroger les dispositions codifiées ou non, devenues sans objet. »

« En outre, le Gouvernement peut, le cas échéant, étendre l'application des dispositions codifiées à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à la Nouvelle-Calédonie, à la Polynésie française, aux Terres australes et antarctiques françaises et aux îles Wallis et Futuna avec les adaptations nécessaires.

III – L'ordonnance doit être prise dans un délai de 6 mois suivant la publication de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois suivant cette publication. » ».