

Résumé des articles de la « loi travail »

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Au-delà de notre volonté de mobiliser les salariés dès le 15 septembre pour réaffirmer notre opposition à la loi travail et demander son abrogation, il nous semble nécessaire de décrypter l'ensemble des articles qui finalement composent cette loi.

A la première lecture un certain nombre pourrait apparaître comme positif pour les salariés (ex : article 3 Evolution du régime de la preuve en matière de harcèlement.). D'autres, pourraient être ranger dans la case « vrai fausse bonne nouvelle » comme l'article 28 qui prévoit une légère augmentation du crédit d'heure du délégué syndical et de la section syndicale, il s'agit ici d'une mesure bien trompeuse car en réalité nous avons perdu énormément de moyens (nombre d'élus et heures de délégation) du fait de la loi « Rebsamen ».

Cependant tous les dangers de l'esprit général de la loi comme le renversement de la hiérarchie des normes, la facilitation des licenciements, le référendum patronal,... restent totalement inacceptables.

Enfin sur cette première lecture globale, des articles font l'objet d'une analyse plus complète et renvoi à des fiches en annexe.

Nous devons également, notamment avec les sorties des décrets, donner les éléments à nos syndicats, permettant de s'opposer concrètement dans toutes les entreprises à la mise en place de cette loi. Nul doute que le patronat va tenter d'ouvrir très rapidement des négociations sur les articles concernant le temps de travail et la rémunération. S'attaquer à sa mise œuvre, c'est aussi un élément du rapport des forces à construire complémentaire aux journées de mobilisation et de grèves nationales.

Titre Ier : REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Chapitre Ier : Vers une refondation du code du travail

ARTICLE 1 Une commission d'experts et de praticiens des relations sociales est instituée afin de proposer au Gouvernement **une refondation de l'intégralité de la partie législative du code du travail**. Cette refondation suivra le modèle de l'inversion de la hiérarchie des normes proposée dans cette loi s'agissant de la partie temps de travail (voir articles 8 et 9), il s'agit donc d'accélérer le mouvement de d'affaiblissement du droit du travail.

ARTICLE 2 Création de la possibilité pour les employeurs d'inscrire dans le règlement intérieur le **principe de neutralité**. Il s'agit d'interdire aux salariés d'exprimer leurs convictions religieuses aussi bien que politique, philosophique, (voire syndicale ?), au sein de l'entreprise alors que c'est un espace privé. Ce renforcement du pouvoir patronal est inacceptable.

Recours : contraire à la Constitution.

Chapitre II : Renforcer la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

ARTICLES 3, 4, 5, 6 et 7 Petites améliorations en matière d'agissements sexistes : Evolution du **régime de la preuve en matière de harcèlement**. Ainsi, comme en matière de discrimination, le salarié n'aura plus à "établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement", mais devra simplement "présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence" d'un harcèlement.

Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux agissements sexistes.

L'employeur met en place les mesures de prévention en tenant compte du risque que représentent les agissements sexistes.

Le CHSCT peut proposer des actions de prévention en matière d'agissements sexistes.

L'interdiction de faire subir des agissements sexistes est étendue aux fonctionnaires.

Chapitre III : Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés

ARTICLE 8 et 9 La hiérarchie des normes est inversée en matière de durée du travail et de congés spéciaux (**voir Fiche 1**). Il s'agit là d'une des mesures les plus nocives du texte.

Il sera désormais possible, si un accord de branche l'autorise, de prévoir une modulation de la durée du travail sur 3 ans. Possibilité de modulation sur 9 semaines, contre 4 auparavant, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Recours : contraire à des décisions de l'OIT.

ARTICLE 10 La période de protection de la femme enceinte est augmentée de quelques semaines.

ARTICLE 11 La hiérarchie des normes est également inversée s'agissant du compte épargne temps.

ARTICLE 12 Il s'agit des règles déterminant l'entrée en application des accords collectifs sur les forfaits jours-car ils doivent être mis en conformité avec la nouvelle réglementation sur les forfaits jours (voir article 8). Les accords collectifs existants ne devront pas obligatoirement être renégociés afin d'intégrer les nouvelles obligations de la loi. Tous les accords forfaits jours continuent donc d'être valables, sous réserve que l'employeur applique de lui-même un minima de nouvelles dispositions prévues par la loi. Très simple !

ARTICLE 13 Le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la redéfinition, l'utilisation et l'harmonisation des notions de jour dans la législation du travail et de la sécurité sociale.

ARTICLE 14 Précisions propres au secteur de la navigation intérieure.

Titre II : FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION

Chapitre Ier : Des règles de négociation plus souples et le renforcement de la loyauté de la négociation

ARTICLE 15 Rapport du gouvernement (présenté au plus tard le 31 décembre 2016) qui porte notamment sur « l'amélioration du cadre et de la méthode de la négociation interprofessionnelle ».

ARTICLE 16 Définition de nouvelles règles de la négociation collective d'entreprise s'agissant des thèmes, de la périodicité et de la méthode de négociation, ainsi que de la durée des accords (**voir notre Fiche 2**). L'instabilité des accords est augmentée ce qui risque d'aboutir à des pertes de droits importantes.

ARTICLE 17 Nouvelles règles de révision, dénonciation, mise en cause des accords et détermination des avantages individuels acquis (**voir Fiche 3**). Il s'agit d'accroître l'instabilité des accords collectifs pour les mettre plus facilement en cause.

ARTICLE 18 Cet article complète ou précise certaines dispositions qui ont été modifiées par les lois Rebsamen et Macron : il confirme et inscrit dans les articles de lois concernés le fait que ce soit le juge judiciaire qui est compétent s'agissant de décisions administratives en matière d'élections professionnelles, précise l'organisation de la consultation entre les comités d'établissement et le comité central mais aussi en cas d'instance de coordination.

Par ailleurs, il prévoit que les accords conclus par des élus non mandatés ne seront plus soumis à l'approbation d'une commission paritaire de branche, le rôle de la branche est clairement diminué contrairement à ce qui était annoncé. Il prévoit la possibilité de réunion en visioconférence en cas de DUP (même si l'ordre du jour concerne uniquement les DP) alors que la loi Rebsamen sur le dialogue social ne l'avait pas prévu. Il prévoit que la base de données économiques et sociales intègrera également les informations fournies de manière récurrente au CHSCT. Il retarde la consultation sur le bilan social du CE quand le seuil de 300 est franchi, ce qui conforte l'idée que les seuils seraient un problème. Il prévoit également que l'accord collectif qui prévoit le regroupement des institutions représentatives du personnel dans les entreprises d'au moins 300 salariés, pourra déterminer le périmètre des établissements distincts pour les élections.

ARTICLE 19 Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 20 Le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de la « base de données économiques et sociales ».

Chapitre II : Renforcement de la légitimité des accords collectifs

ARTICLE 21 Nouvelles règles de validation des accords collectifs (**voir Fiche 4**). L'accord majoritaire tant réclamé par la CGT est en partie neutralisé par la création d'un référendum.

Recours : Contraire à la convention 87 de l'OIT.

ARTICLE 22 Création des accords de préservation et développement de l'emploi (**voir Fiche 5**). Dans la poursuite d'un mouvement vieux de plusieurs décennies, l'emploi devient l'objet central de la négociation collective ceci pour que les salariés, du fait de la menace de la perte de leur travail, acceptent de concéder leurs droits.

Recours : Contraire à la convention 158 de l'OIT.

ARTICLE 23 Nouveau statut pour les accords de groupe et accords interentreprises qui peuvent s'imposer aux accords d'entreprise (**voir Fiche 6**). Là aussi on fragilise la négociation afin de permettre aux employeurs de choisir le niveau de négociation où les syndicats seront les plus faibles.

ARTICLE 24 Définition du rôle de régulation de la branche qui devra définir les droits des salariés en matière de salaires minimaux, classifications, garanties collectives complémentaires, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, prévention de la pénibilité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour le reste la branche décidera sur quels sujets les accords d'entreprise peuvent déroger défavorablement mais à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise (donc toute la partie temps de travail !), de ce fait on voit mal comment la branche va réguler la concurrence entre entreprises comme cela a été annoncé (il s'agissait d'une concession faite par le gouvernement à certains opposants à la loi travail).

Création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans chaque branche, elle établit un bilan sur les accords d'entreprises de la branche et leur impact en termes de concurrence, etc... Elle peut donner son avis à une juridiction sur l'interprétation d'un accord, et définit un calendrier de négociations.

Il s'agit là aussi d'une mesure d'affichage qui ne vient absolument pas contrebalancer l'inversion de la hiérarchie des normes.

ARTICLE 25 Dispositions sur la restructuration des branches. Cet article détermine les conditions et modalités dans lesquelles deux branches peuvent être fusionnées, ceci afin d'atteindre la réduction du nombre de branches à 200 branches d'ici trois ans. Il faut noter que les organisations d'employeurs comme de salariés, peuvent prendre l'initiative des fusions, il s'agit donc d'être à l'offensive pour ne pas se laisser imposer des fusions défavorables en terme de droits pour les salariés.

ARTICLE 26 Les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Il s'agit de revenir sur la loi Perben.

Chapitre III : Des acteurs du dialogue social renforcés

ARTICLE 27 Les collectivités peuvent mettre des locaux à disposition des organisations syndicales, et leur demander une contribution.

Lorsque des locaux ont été mis à la disposition d'une organisation syndicale pendant une durée d'au moins cinq ans, la décision de la collectivité ou de l'établissement de lui en retirer le bénéfice sans lui proposer un autre local lui permettant de continuer à assurer ses missions lui ouvre le droit à une indemnité spécifique, sauf si la convention régissant la mise à disposition du local prévoit qu'il n'y en aura pas.

L'obtention et l'occupation de locaux syndicaux se précarisent encore un peu plus, le rôle d'utilité publique des bourses du travail est totalement nié.

ARTICLE 28 Légère augmentation du crédit d'heure des délégués syndicaux et de la section syndicale, il s'agit ici d'une mesure bien trompeuse car en réalité nous avons perdu énormément de moyens (nombre d'élus et heures de délégation) du fait de la loi « Rebsamen ».

Lorsque le représentant du personnel est en forfait jour, le crédit d'heure est regroupé en demi-journée qui se déduisent du nombre annuel de jours devant être travaillés.

ARTICLE 29 Le nombre d'heures de délégation pour les délégués syndicaux est également augmenté à Mayotte.

ARTICLE 30 Le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'état des discriminations syndicales en France.

ARTICLE 31 Nouvelles règles de contestation de l'expertise par l'employeur (*fin de l'obligation pour l'employeur de financer une expertise CHSCT annulée par le juge. Report de ce financement sur le comité d'entreprise*).

ARTICLE 32 Le CHSCT a une nouvelle mission « faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi ».

ARTICLE 33 Le comité d'entreprise peut consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise. Si cet article rend légal ce qui se faisait parfois, il est tout de même aberrant dans sa logique, car les droits et les moyens pour la formation de ces représentants devraient être prévus par la loi et mis à la charge de l'employeur. Ce n'est pas à une autre instance représentative du personnel d'assumer cela !

Création de formations communes aux employeurs et salariés OU leurs représentants pour « améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises ». Cette mesure est d'autant plus perfide qu'elle peut être directement proposée aux salariés.

ARTICLE 34 Lorsqu'il existe plusieurs comités d'établissements la détermination de la répartition entre les différents comités, de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles est déterminée par accord, ou à défaut au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés.

ARTICLE 35 Détermination de la représentativité patronale.

ARTICLE 36 Le fond paritaire est également alloué aux organisations patronales dans le secteur cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle.

ARTICLE 37 Le rapport présenté par le conseil d'administration à l'assemblée générale doit désormais faire « état des accords collectifs conclus dans l'entreprise et de leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés. »

ARTICLE 38 Sur la base des travaux réalisés par le CESE, « le Gouvernement remet tous les cinq ans au Parlement un bilan qualitatif sur l'état du dialogue social en France, qui fait notamment état de sa dimension culturelle. »

Titre III : SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

Chapitre Ier : Mise en place du compte personnel d'activité

ARTICLE 39 Confirmation du compte personnel d'activité (CPA) créé par la loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen composé du compte personnel de formation, du compte personnel de prévention de la pénibilité, qui existaient déjà tous les deux, et du compte d'engagement citoyen pour les actions bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites au CPA.

Modification du terme du CPA qui devient utilisable pendant la retraite.

Création d'un portail informatique unique de droits sociaux intégrant les bulletins de salaire dématérialisés.

Extension de l'accès au compte personnel de formation (CPF) aux professions libérales, aux travailleurs indépendants et leurs conjoints, sans pour autant y associer les moyens nécessaires, comme pour les autres publics.

ARTICLE 40 Elargissement des propositions d'actions à mettre en place par l'employeur en matière d'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Financement dans le cadre des périodes de professionnalisation de blocs de compétence.

ARTICLE 41 Précision s'agissant des contributions au financement de la formation professionnelle des travailleurs non-salariés.

ARTICLE 42 Proposition d'ouverture d'une négociation afin d'étendre le CPA à d'autres dispositifs.

ARTICLE 43 Extension du CPF aux personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail.

ARTICLE 44 Extension du CPA aux agents publics.

ARTICLE 45 Extension du CPA aux personnels des chambres consulaires par le biais d'ordonnance.

ARTICLE 46 Création d'un « parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie » pour les jeunes comprenant le versement de la « garantie jeune ». Il s'agit d'un accompagnement personnalisé et d'une aide financière censés aider les jeunes à accéder à l'emploi. Cela concerne les jeunes de 16 à 25 ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret. Cette allocation est dégressive (en fonction des ressources obtenues) et est versée si le jeune respecte les engagements pris dans le cadre du contrat passé avec l'Etat.

Les moyens financiers et humains pour mettre en place cette mesure semblent très insuffisants. Il existe une volonté de privatisation de la garantie jeunes, qui est assurée par les missions locales mais qui par cet article peut par dérogation être confiée à d'autres organismes privés.

ARTICLE 47 Elargissement des missions du réseau des œuvres universitaires.

ARTICLE 48 Le régime fiscal de l'allocation et de la prime versée dans le cadre du contrat de volontariat effectué avec le ministère de la défense est revu.

ARTICLE 49 Application du « parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie » et donc de la garantie jeune à Mayotte.

ARTICLE 50 Sous certaines conditions de ressources une aide à la recherche du premier emploi est accordée pour une durée de quatre mois, sur leur demande, aux jeunes de moins de vingt-huit ans qui ont récemment obtenu un diplôme à finalité professionnelle en étant allocataires d'une bourse d'étude, et qui sont à la recherche d'un emploi.

ARTICLE 51 Le Gouvernement remet au Parlement un rapport relatif à la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.

ARTICLE 52 Nouveau dispositif d'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés.

ARTICLE 53 La durée des contrats conclus entre des ateliers et chantiers d'insertion et un travailleur âgé de 50 ans (et plus), un travailleur handicapé, ou un salarié en grande difficulté peut être prolongée au-delà de leur durée maximale.

ARTICLE 54 Sauf opposition du salarié le bulletin de paie peut être remis sous forme informatique.

Chapitre II : Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique

ARTICLE 55 Le droit à la déconnexion devient un des sujets de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle et la QVT. À défaut d'accord, une charte doit définir les modalités du droit à la déconnexion.

ARTICLE 56 Les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées doivent être accessibles et leur poste de travail doit pouvoir donner lieu à du télétravail.

ARTICLE 57 Une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance est engagée, elle porte aussi sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours.

Le gouvernement doit remettre un rapport au parlement sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail liés à l'utilisation des outils numériques.

ARTICLE 58 À défaut d'accord sur les moyens numériques accessibles aux syndicats pour diffuser leurs informations, les syndicats auront accès à l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe et sous certaines conditions, pour diffuser leurs tracts et publications.

A défaut d'accord, le vote électronique pour les élections professionnelles peut être imposé par l'employeur.

ARTICLE 59 La disposition sur l'accès des syndicats à l'intranet des entreprises est étendue au secteur de l'agriculture et de la pêche.

ARTICLE 60 Création d'une responsabilité sociale a minima (prise en charge de la cotisation à l'assurance risque accident du travail) des plateformes numériques à l'égard des travailleurs qui y recourent (Ubérisation) et reconnaissance d'un droit de refuser le travail, d'un droit d'accès à la formation professionnelle et d'un droit de se syndiquer et de faire grève.

Il s'agit de créer un sous-statut pour éviter que ces travailleurs ne disposent des mêmes droits que les salariés.

Recours : la requalification de ces contrats en contrats de travail reste possible.

Titre IV : FAVORISER L'EMPLOI

Chapitre Ier : Améliorer l'accès au droit des entreprises et favoriser l'embauche

ARTICLE 61 Création du rescrit social pour les employeurs des entreprises de moins de 300 salariés. Les informations données par l'administration aux employeurs en matière de droit du travail engagent l'administration et peuvent donc être produites en justice. Un service public territorial de l'accès au droit est créé afin de mettre l'administration en capacité de répondre aux employeurs qui ont désormais le « droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables. »

ARTICLE 62 Censuré par le Conseil constitutionnel.

ARTICLE 63 Création d'accords types (négociés dans la branche) que les employeurs des entreprises de moins de 50 salariés peuvent appliquer unilatéralement dans leurs entreprises en décidant quelles dispositions ils retiennent lorsqu'un choix leur est laissé.

ARTICLE 64 Dans les réseaux de franchisés comptant au moins 300 salariés en France, lorsque le contrat de franchise contient des clauses ayant un effet sur les conditions et l'organisation du travail dans les entreprises franchisées une négociation s'ouvre afin de mettre en place une instance de dialogue social, à défaut d'accord un décret et la loi précisent le fonctionnement de cette instance. Les pouvoirs de cette instance, et plus particulièrement des représentants des salariés qui y siègeront, sont quasi inexistantes.

ARTICLE 65 Censure du Conseil constitutionnel.

ARTICLE 66 Aménagement des relations administratives dans le cadre du titre emploi service.

ARTICLE 67 Elargissement des possibilités de licenciement pour motif économique en donnant une définition très large des difficultés économiques et de leur durée (**voir Fiche 7**). Le recours au licenciement économique est clairement facilité.

Recours : Contraire à la convention 158 de l'OIT.

ARTICLE 68 En matière de procédure prud'homale, les conseillers rapporteurs ou le bureau de conciliation et d'orientation peuvent prendre une ordonnance de clôture de l'instruction.

ARTICLE 69 Les employeurs peuvent demander à l'administration si leur accord ou leur plan d'action en matière d'égalité professionnelle répond aux exigences légales, l'administration est alors liée par sa réponse et l'entreprise ne peut pas se voir appliquer des pénalités parce qu'elle ne serait pas couverte par un accord ou un plan d'action conforme à la loi.

ARTICLE 70 Précision sur le statut des Coopératives d'activité et d'emploi.

Chapitre II : Développer l'apprentissage comme voie de réussite et renforcer la formation professionnelle

ARTICLE 71 Les établissements d'enseignement privé du second degré gérés par des organismes à but non lucratif vont pouvoir percevoir une partie de la taxe d'apprentissage.

ARTICLE 72 Désormais une partie des enseignements dispensés lors de l'apprentissage peut se faire à distance, le suivi est assuré par les centres de formations d'apprentis.

ARTICLE 73 Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage selon des règles spécifiques.

ARTICLE 74 À titre expérimental, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi inaptes ou en situation de handicap.

ARTICLE 75 La participation d'un salarié, de travailleurs non salarié ou de retraités à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, sont des actions de formation.

ARTICLE 76 Expérience sur les « règles de répartition des fonds non affectés par les entreprises de la fraction « quota » de la taxe d'apprentissage transférant aux Régions volontaires pour l'expérimentation la responsabilité de la répartition des fonds au détriment des OCTA, nouvellement paritaires.

ARTICLE 77 À titre expérimental l'âge maximum pour débiter un apprentissage est porté à 30 ans.

ARTICLE 78 Modification des conditions tenant à la validation des acquis de l'expérience.

ARTICLE 79 Mise en place d'une procédure d'établissement des listes de formations éligibles au CPF, permettant aux organismes de formation de créer du contenu contre les instances en charge de les établir.

ARTICLE 80 Intégration dans les dispositions sur le CIF du changement de seuil sur le financement de la formation professionnelle de 10 et plus à 11.

ARTICLE 81 Dispositions précisant la mise en place du système d'information national de l'offre de formation.

ARTICLE 82 Mesures intégrant le positionnement pédagogique dans les actions finançables dans le cadre de la formation professionnelle.

ARTICLE 83 Expérimentation à La Réunion d'un dispositif de contractualisation avec des personnes, sans qualification professionnelle leur permettant d'accéder à un premier niveau de qualification professionnelle.

ARTICLE 84 Mesures concernant les agents contractuels de l'éducation nationale.

Chapitre III : Préserver l'emploi

ARTICLE 85 L'ordonnance sur le portage salariale est ratifiée, en cas de non-respect de certaines dispositions sur le portage des condamnations pénales sont créées.

ARTICLE 86 Engagement de négociations sur les saisonniers dans les branches qui ne sont pas dotées d'accords sur ce sujet alors que l'emploi saisonnier y est particulièrement développé.

ARTICLE 87 Expérimentation du contrat de travail intermittent dans les branches qui ne sont pas dotées d'accords sur ce sujet alors que l'emploi saisonnier y est particulièrement développé.

ARTICLE 88 Les groupements d'employeurs sont maintenant éligibles aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle dont auraient bénéficié leurs entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition.

ARTICLE 89 Les sociétés coopératives existantes peuvent constituer des groupements d'employeurs. Pour de nombreuses dispositions du Code « les salariés mis à la disposition, en tout ou partie, d'un ou de plusieurs de ses membres par un groupement d'employeurs ne sont pas pris en compte dans l'effectif de ce groupement d'employeurs. »

ARTICLE 90 Généralisation de la possibilité de créer des groupements d'employeurs avec des établissements publics de l'Etat.

ARTICLE 91 Lorsqu'un apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement.

ARTICLE 92 Le code des impôts est modifié afin d'étendre aux groupements d'employeur constitués avec des établissements publics de l'État, la déduction du bénéfice imposable appliqué aux autres types de groupements d'employeurs.

ARTICLE 93 Définition du particulier employeur.

ARTICLE 94 Le projet de loi prévoit que dans les cas où le PSE prévoit un transfert d'activité, les licenciements économiques peuvent être effectués AVANT le transfert des contrats de travail (**voir Fiche 8**).

ARTICLE 95 Lorsqu'une convention collective prévoit que les contrats de travail seront transférés dans l'entreprise qui reprend un marché, ces salariés conservent leurs droits. Or, les salariés travaillant sur le même site qu'eux peuvent réclamer les mêmes droits en fonction du principe à « travail égal, salaire égal ». Pour éviter cela, et restreindre l'obtention de droits nouveaux, le législateur indique que cette différence de traitement entre salariés transférés et salariés déjà présents sur le site constitue une raison objective justifiant qu'ils soient traités différemment.

ARTICLE 96 Extension du périmètre d'application du congé de reclassement.

ARTICLE 97 Légère modification de la convention de revitalisation.

ARTICLE 98 Modifications du financement des actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

ARTICLE 99 Modalités permettant de déterminer le montant de la prime d'activité pour les travailleurs handicapés.

ARTICLE 100 Mises à jours des références au code du travail des mesures d'aide dont peut bénéficier une entreprise employant un travailleur handicapé qui serait en ESAT.

ARTICLE 101 Nouvelle possibilité d'affectation du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Titre V : MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

ARTICLE 102 Réforme de l'inaptitude affaiblissant les droits actuels des salariés.

Réforme du suivi médical des salariés, à titre d'exemple, la visite d'embauche est remplacée par une visite d'information et de prévention qui n'est pas un examen médical.

ARTICLE 103 Mesure spécifique aux personnels de sécurité ferroviaire.

ARTICLE 104 Le Gouvernement remet au Parlement un rapport « présentant des propositions pour renforcer l'attractivité de la carrière de médecin du travail, pour améliorer l'information des étudiants en médecine sur le métier de médecin du travail, la formation initiale des médecins du travail ainsi que l'accès à cette profession par voie de reconversion. »

Titre VI : RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL

ARTICLE 105 Nouvelles obligations et responsabilités du maître d'ouvrage, ou du donneur d'ordre, qui recourt à des travailleurs détachés.

ARTICLE 106 Création d'une contribution pour les employeurs établis hors de France qui détachent un salarié en France.

ARTICLE 107 Nouveau pouvoir de l'administration du travail en cas de non réception de la déclaration de détachement.

ARTICLE 108 Recouvrement des amendes prononcées par un autre Etat en matière de détachement.

ARTICLE 109 Les agents de contrôle disposent d'un droit d'accès aux données issues des déclarations de détachement et peuvent se faire accompagner d'un interprète lors des contrôles.

Amélioration de la coopération entre les agents de l'inspection du travail et le centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale chargé de la liaison entre les institutions de sécurité sociale françaises et les institutions de sécurité sociale étrangères pour l'application des règlements de la Communauté européenne et des accords internationaux de sécurité sociale.

ARTICLE 110 Accroissement des pouvoirs de l'autorité administrative en cas de travail illégal.

ARTICLE 111 Mesures spécifiques portant sur le détachement dans le secteur rural et de la pêche maritime.

ARTICLE 112 Règles concernant le détachement et le secteur des entreprises de travail temporaires.

Titre VII : DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 113 Règles régissant l'inspection du travail (accès aux concours, formations, etc...). Règles instaurant et régissant le repérage d'amiante préalable aux travaux. Mises en place des amendes administratives.

ARTICLE 114, 115 et 116 Modifications des références au code du travail dans différents autres codes.

ARTICLE 117 Création d'un code de déontologie du service public de l'inspection du travail.

ARTICLE 118 Ratification d'une ordonnance relative au contrôle de l'application du droit du travail.

ARTICLE 119 En cas d'indu Pôle emploi peut directement procéder par retenues sur les échéances à venir. Cela pourra créer des situations extrêmement difficiles.

Lorsque le demandeur d'emploi ne déclare pas des périodes d'activité d'une durée supérieure à trois jours, consécutifs ou non, au cours du même mois civil, ces périodes ne sont prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'allocation d'assurance et n'entrent pas dans le calcul du salaire de référence.

ARTICLE 120 Concertation sur l'adaptation du code du travail à Mayotte.

ARTICLE 121 Mission des instances paritaires régionales et territoriales de Pôle emploi.

ARTICLE 122 L'employeur sera obligé de rembourser à Pôle emploi les indemnités chômage versées à un salarié licencié suite à un traitement discriminatoire ou du harcèlement.

ARTICLE 123 En cas de licenciement liés à des faits discriminatoires et lorsque la réintégration du salarié n'a pas lieu, l'employeur doit verser une indemnité minimum équivalente aux 6 derniers mois de salaire, en plus de l'indemnité de licenciement. L'employeur devra aussi payer le salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu par le salarié pendant la période couverte par la nullité.