



TEXTE ADOPTÉ n° 167

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2017-2018

1^{er} août 2018

PROJET DE LOI

pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Texte définitif)

N° articles	Contenu
<i>TITRE Ier Vers une nouvelle société de compétences</i>	
1 ^{er}	<p>Modification du mode d'alimentation du CPF. L'alimentation est désormais effectuée en euros (elle était précédemment réalisée en heures). Une alimentation identique aux salariés à temps plein est accordée aux salariés justifiant d'une activité au moins égale à 50% de la durée légale (ou conventionnelle). Cet article modifie également la liste des formations éligibles au CPF. Sont précisés aussi les modalités de mobilisation du CPF. Cet article confirme la disparition du CIF et son remplacement par le CPF « <i>projet de transition professionnelle</i> ».</p> <p>Nota : le taux de conversion des droits déjà acquis (en heures) sera fixé par décret (<i>selon nos sources, un taux de conversion de 14 €/heure environ serait retenu</i>).</p>
2	Cet article modifie la fin d'alimentation du CPF, auparavant prévue lorsque le salarié fait jouer ses droits à la retraite, le code du travail prévoit désormais que le CPF cesse d'être alimenté lorsque le salarié ouvre droit au bénéfice d'une retraite à taux plein.
3	Déploiement d'un conseil en évolution professionnelle enrichi.
4	Cet article procède à une redéfinition des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle, il aborde également le « <i>bilan de compétences</i> ».
5	Cet article concerne les personnes accueillies dans des organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires, souhaitant engager une procédure de VAE.
6	Article consacré à la qualité des actions de formation professionnelle.
7	Agrément des organismes de formation professionnelle maritime.
8	Cet article concerne l'accès à la formation professionnelle continue (à l'initiative du salarié ou de l'employeur).
9	Le congé de validation des acquis de l'expérience (VAE).

10	Article consacré à la BDES (Base de Données Économiques et Sociales), modifiant l'article L 2312-36 du code du travail.
11	Article consacré au contrat d'apprentissage (visite « médicale » d'embauche, accompagnement des entreprises, enregistrement contrats d'apprentissage, contrat d'apprentissage au sein d'un groupement d'employeurs).
12	Mises en œuvre, à titre expérimental, d'actions de formation par apprentissage dans des établissements pénitentiaires.
13	Article consacré aux contrats d'apprentissage : Relèvement du seuil d'âge maximum permettant l'accès aux contrats d'apprentissage (29 ans révolus) ; <ul style="list-style-type: none"> • Modification de la durée du contrat d'apprentissage ; • Contenu du contrat d'apprentissage ; • Début d'un contrat en l'absence d'employeur ; • Durée maximale quotidienne ou hebdomadaire de travail des apprentis mineurs ; • Contrat d'apprentissage à l'étranger.
14	Cet article modifie l'article L 337-3-1 du code de l'éducation, abordant la possibilité de suivre, au cours de la dernière année de scolarité au collège, une classe intitulée « troisième « prépa-métiers » ».
15	Article visant à modifier l'article L 4153-6 du code du travail, consacré aux contrats d'apprentissage conclus dans « les débits de boissons à consommer sur place ».
16	Article visant à modifier les conditions de rupture du contrat d'apprentissage, qui ne nécessiterait plus l'intervention du conseil de prud'hommes. Passé un délai de 2 mois, cette rupture pourrait se faire : <ul style="list-style-type: none"> • Par accord signé des 2 parties ; • Dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel (force majeure, grave, lourde, inaptitude et impossibilité de reclassement) ; • Licenciement suite à exclusion du CFA ; • Liquidation judiciaire (entreprise d'accueil) ; • A l'initiative de l'apprenti, sous réserve du respect d'une procédure particulière.
17	Article qui complète l'article 175 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, par un alinéa évoquant un rapport étudiant « la possibilité de créer un dispositif d'aide de l'État au bénéfice des centres de formation d'apprentis au sein desquels une personne résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville suit une formation par apprentissage et au bénéfice des entreprises qui embauchent cette personne en contrat d'apprentissage. »

18	Cet article se consacre à l'accompagnement utile aux élèves, étudiants ou apprentis pour trouver leur voie de formation.
19	Cet article modifie l'article L. 4153-1 du code du travail (âge d'admission au travail des jeunes de moins de 16 ans), les mots : « <i>dernières années de leur scolarité obligatoire</i> » sont remplacés par les mots : « <i>derniers niveaux de l'enseignement des collèges ou durant la scolarité au lycée</i> ».
20	Cet article ajoute, au code de l'éducation, un nouvel article L. 731-1-1, indiquant que « <i>les établissements d'enseignement supérieur privés peuvent fournir leurs enseignements en présence des étudiants ou à distance</i> » (<i>enseignements mis à disposition sous format numérique, validation des enseignements en présentiel ou à distance</i>).
21	Ajout d'un nouvel article au code de l'éducation, article L. 335-6-1, donnant la définition du « <i>campus des métiers et des qualifications</i> ».
22	Cet article du projet de loi envisage, dans un délai de 2 ans à compter de la publication de la présente loi, la présentation au Parlement d'un rapport annuel visant à évaluer la mise en œuvre effective des politiques régionales de lutte contre l'illettrisme.
23	Cet article du projet de loi envisage, dans un délai de 6 mois à compter de la publication de la présente loi, la présentation au Parlement d'un rapport sur la situation et les perspectives d'évolution des centres d'information et d'orientation.
24	L'article L6111-8 du code du travail est modifié, rendant publics chaque année, pour chaque centre de formation d'apprentis et pour chaque lycée professionnel (quand les effectifs concernés sont suffisants) : <ul style="list-style-type: none"> • Le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels ; • Le taux de poursuite d'études ; • Le taux d'interruption en cours de formation ; • Le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ; • La valeur ajoutée de l'établissement. Sont également abordés les enseignements dispensés en tout ou partie à distance, les missions et obligations des CFA. (accompagnement des apprentis, organisation apprentissage, création d'unités de formation par apprentissage, etc.)
25	Ajout d'un nouvel article au code de l'éducation, article L 443-6, consacré aux « <i>écoles de production</i> » (écoles permettent notamment de faciliter l'insertion professionnelle de jeunes dépourvus de qualification).

26	Modification de l'article L. 711-1 du code de l'éducation, après le mot : « immobilier », sont insérés les mots : « et au développement de leur offre de formation continue tout au long de la vie ».
27	Création d'une « <i>Aide unique aux employeurs d'apprentis</i> ». Cette aide concernerait les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés. Cette aide unique vise à remplacer les 3 aides actuellement en vigueur (les trois aides à l'embauche différentes (la prime régionale pour les TPE, la prime régionale pour les entreprises de moins de 250 salariés, et l'aide TPE jeunes apprentis). L'article L 6243-1, modifié, prévoit l'attribution de cette aide pour les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dont le niveau ne dépasse pas celui du baccalauréat. Selon nos sources, le montant serait supérieur à 6.000 € sur 2 ans.
28	Article consacré aux contrats de professionnalisation et autres formes d'alternance (réalisation d'un contrat de professionnalisation à l'étranger, financement par Pôle emploi dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, etc.) L'article procède à une modification de l'article L 6325-11 du code du travail, la durée maximum du contrat de professionnalisation passant ainsi de 24 à 36 mois. Une modification de l'article L 6324-7 supprime la « <i>période de professionnalisation</i> » pour la remplacer par un nouveau dispositif « <i>reconversion ou promotion par alternance</i> ». A la différence de la période de professionnalisation, le nouveau dispositif vise un public plus restreint, dont le niveau de qualification ne dépasse un certain seuil qui sera défini par décret (<i>selon nos sources, niveau de qualification possible ≤ niveau III (BTS)</i>).
29	Modification du 1 ^{er} alinéa de l'article L. 5131-1 du code du travail (<i>Accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi</i>), complété par les mots : « et d'une formation ».
30	Cet article du projet de loi envisage, dans un délai de 2 ans après sa promulgation, d'une évaluation pour confirmer ses effets sur la promotion de la mobilité des apprentis au sein de l'Union européenne et de ses partenaires.
31	Cet article vise à « <i>refonder le système de construction et de régulation des diplômes et titres professionnels</i> » (établissement et actualisation d'un répertoire national des certifications professionnelles est établi et actualisé par l'institution nationale dénommée « France compétences », classement des certifications professionnelles par niveau de qualification et domaine d'activité, etc.)

32	L'article L. 112-2 du code de l'éducation est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Les élèves ou étudiants en situation de handicap ayant suivi une formation professionnelle ou technologique se voient délivrer par l'établissement de formation une attestation des compétences acquises au cours de la formation. »
33	L'article L 2241-1 du code du travail (<i>Négociation de branche et professionnelle</i>) est modifié, y est inséré un 2° bis ainsi rédigé : « 2° bis Sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants ; ».
34	L'article L. 2261-32 du code du travail (<i>Restructuration des branches professionnelles</i>) est modifié, y est inséré un 6° ainsi rédigé : « 6° En l'absence de capacité à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. » Cet article du projet de loi procède à de nombreuses modifications d'articles du code du travail (article L 6121-1 (compétence des régions en matière de formation), abrogation article L 6121-3, L 6121-4 (attribution aides individuelles à la formation par Pôle emploi), L 6121-5, L 6121-6, L 6122-1 (rôle de l'État), abrogation article L 6122-2, etc.)
35	Cet article prévoit que lorsque l'État met en œuvre un programme national dans les conditions définies au II de l'article L. 6122-1 du code du travail (<i>financement des actions de formation professionnelle</i>), la Caisse des dépôts et consignations peut assurer la gestion administrative et financière des fonds pour le compte de l'État, de ses établissements publics ou des collectivités territoriales.
36	Cet article aborde l'institution « <i>France compétences</i> », nouvelle institution nationale publique, gérée par l'Etat, les partenaires sociaux et les Régions. Début 2019, cette institution se substituerait aux 3 organismes suivants : 1. CNEFOP ; 2. COPANEF ; 3. FPSPP.
37	Article consacré au financement de la formation professionnelle et à l'apprentissage. Soit le fait que les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par : 1. Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ; 2. Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ; 3. Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;

4. Le versement de la contribution dédiée au financement du CPF pour les salariés sous contrat CDD.

Cet article prévoit le recouvrement par l'URSSAF (ou CGSS ou MSA) de ces fonds et le reversement à France compétences.

Cet article confirme également les taux de contribution à la FPC comme suit :

- Un taux de 0,55% pour les employeurs de moins de 11 salariés ;
- Un taux de 1% pour les employeurs de 11 salariés et plus ;
- Un taux de 1,30% pour les ETT ;
- Un taux de 1% pour les rémunérations versées aux salariés en CDD.

Nota concernant le taux 1% des salariés en CDD :

- Les contrats déterminés par décret et ceux visant les salariés occupant un emploi à caractère saisonnier ne donnent pas lieu au versement de cette contribution.

Sont également confirmées les rémunérations exonérées de la contribution :

- Pour les employeurs de moins de 11 salariés : rémunérations versées aux apprentis et rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 bis L du code général des impôts ;
- Pour les employeurs de 11 salariés et plus : les rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 bis L du code général des impôts.

Un nouvel article est ajouté au code du travail, article L. 6331-7, selon lequel :

Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la 1^{ère} fois, l'effectif de 11 salariés restent soumis, pour cette année et les 2 années suivantes, aux taux de 0,55%

Un décret en Conseil d'État déterminera les modalités de cette disposition.

Nota :

Aucune modification n'est apportée au taux de la taxe d'apprentissage (0,68% de la masse salariale).

Toutefois, elle ne serait constituée que de 2 fractions (au lieu de 3 actuellement) :

- 87% de la taxe finançant l'alternance ;
- 13% constituant la partie « hors quota ».

Selon nos sources, conserveront leur régime spécifique les entreprises situées dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

L'article L. 6331-38 du code du travail (*participation à la formation continue des employeurs du bâtiment et des travaux publics*) est modifié.

Est ainsi indiqué que « *Le taux de cotisation pour les entreprises est fixé par accord entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.* ».

D'autre part, par dérogation à l'article L. 6331-38 du code du travail modifié, au titre des salaires versés en 2019, le taux de cotisation est fixé :

Pour les entreprises dont l'effectif moyen est d'au moins onze salariés :

- À 0,30 % pour les entreprises relevant du secteur des métiers du bâtiment ;
- À 0,22 % pour les entreprises relevant du secteur des travaux publics ;

Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à onze salariés :

- À 0,30 % pour les entreprises relevant du secteur des métiers du bâtiment ;
- À 0,22 % pour les entreprises relevant du secteur des travaux publics.

Le nombre de salariés pris en compte pour la détermination du taux applicable est celui de l'année au titre de laquelle la cotisation est due.

L'article L. 6331-56 du code du travail (*participation à la formation continue des employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle*) est modifié.

La version actuelle indique que la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 6331-55, qui détermine la répartition de la contribution au titre du congé individuel de formation, du plan de formation, des contrats ou des périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation et du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, ne peut avoir pour effet d'abaisser le taux en dessous de :

- 0,6 %, au titre de congé individuel de formation, des rémunérations de l'année de référence ;
- 0,6 %, au titre du plan de formation, des rémunérations de l'année de référence ;
- 0,15 %, au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
0,10 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, par dérogation aux articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4.

	<p>La nouvelle version prévoit les « 1° aux 5° » comme suit :</p> <p>« 1° 0,35 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, au titre du compte personnel de formation ;</p> <p>« 2° 1,10 % au titre de l'aide au développement des compétences ;</p> <p>« 3° (Supprimé)</p> <p>« 4° 3° 0,10 % au titre des actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi. »</p> <p>« 5° (Supprimé) ».</p>
39	<p>Cet article confirme que les « <i>organismes paritaires agréés</i> » sont dénommés « opérateurs de compétences », ayant pour mission</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ; • D'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ; • D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 ; • D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ; • De promouvoir les modalités de formation prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6313-2 auprès des entreprises.
40	<p>Au 2° du IV de l'article L. 14-10-5 du code de l'action sociale et des familles (<i>Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie</i>), le mot : « soignants » est supprimé.</p>

41	<p>Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de 18 mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'organiser le recouvrement, l'affectation et le contrôle, par l'URSSAF (CGSS ou MSA) de la contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage, de la contribution destinée au financement du CPF des titulaires d'un contrat CDD, de la contribution supplémentaire à l'alternance (<i>au plus tard, le 1^{er} janvier 2021</i>) ; • D'harmoniser à cette fin l'état du droit, en particulier le code du travail, le code général des impôts, le code de la sécurité sociale et le code rural et de la pêche maritime ; • D'assurer la cohérence des textes et d'abroger les dispositions devenues sans objet. <p>Un projet de loi de ratification sera déposé devant le Parlement dans un délai de 3 mois à compter de la publication de cette ordonnance.</p>
42	<p>L'article L. 6361-1 du code du travail (<i>Contrôle des dépenses et activités de formation</i>) est modifié, son contenu devenant :</p> <p>L'État exerce un contrôle administratif et financier, dans les conditions prévues au présent titre, sur les actions prévues à l'article L. 6313-1 conduites par les employeurs lorsqu'elles sont financées par l'État, les collectivités territoriales, la Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi ou les opérateurs de compétences ainsi que sur le respect des obligations mentionnées à l'article L. 6323-13.</p> <p>Sont également modifiés les articles L 6361-2, L 6362-1 à L. 6362-7, L 6362-7-2, L 6362-8, L 6362-10.</p> <p>Sont insérés de nouveaux articles L. 6362-6-1 et L. 6362-6-2.</p>
43	<p>Cet article se consacre aux dispositions outre-mer (apprentissage, formation continue,</p> <p>Un décret prévoit les modalités selon lesquelles, à compter du 1^{er} janvier 2019, pour l'application à Mayotte de l'article L. 6331-3 du code du travail, est progressivement supprimé le plafond de la sécurité sociale en vigueur à Mayotte applicable au montant des rémunérations versées respectivement au titre des années 2018, 2019, 2020 et 2021 par l'employeur d'au moins 11 salariés pour le calcul de sa participation au développement de la formation professionnelle.</p>

44	<p>Cet article procède à une modification de l'entretien professionnel, notamment lorsque le salarié n'a pas bénéficié, au cours des 6 années précédentes, de cet entretien (article L 6323-13 du code du travail). Les 3 critères actuellement appréciés (action de formation, bénéfice d'une VAE, progression salariale ou professionnelle) seraient abandonnés.</p> <p>La « pénalité » sous la forme d'un abondement du CPF se déclencherait à partir du moment où le salarié n'a bénéficié d'aucune formation durant les 6 années concernées, ou dans le cas où le salarié n'aurait pas bénéficié d'un entretien tous les 2 ans.</p>
45	<p>L'article L 1442-2 du code du travail (<i>formation des conseillers prud'hommes</i>) est modifié. (rémunération des absences par l'employeur).</p> <p>Le texte actuel selon lequel les absences, rémunérées par l'employeur, sont admises au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle est supprimé.</p> <p>Le texte prévoit que les absences sont rémunérées par l'employeur au titre des activités prud'homales indemnisables prévues à l'article L. 1442-5.</p> <p><i>Article L1442-5</i> <i>Les employeurs laissent aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales déterminées par décret en Conseil d'Etat.</i></p>
46	<p>Cet article confirme l'entrée en vigueur de plusieurs dispositions comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les dispositions du présent titre (articles 1 à 45) sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2019, sauf dispositions contraires du présent titre ; • Les dispositions du code du travail résultant des articles 7, 11, 13 et 16 de la présente loi ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019 ; • L'article 15 est applicable à compter de la date de promulgation de la présente loi.
47	<p>Modification de l'article L. 211-5 du code du sport (3^{ème} alinéa).</p> <p>Ce 3^{ème} alinéa est complété par les mots : « <i>ou une durée fixée par une convention ou un accord collectif national, pour les disciplines disposant de conventions collectives, dans la limite de cinq ans</i> ».</p>

TITRE II Une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste

48	<p>Cet article confirme que les dispositions du titre II (une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste) « font l'objet d'une évaluation d'impact qui s'appuie notamment sur une multiplicité et une complémentarité de critères qualitatifs et quantitatifs. Dans la troisième année à compter de la promulgation de la présente loi, cette évaluation fait l'objet d'un rapport transmis au Parlement. Ce rapport comprend l'analyse de la réforme du compte personnel de formation, notamment son impact sur l'évolution du volume et de la qualité de formation des salariés et sur l'accès des femmes à la formation professionnelle ».</p>
49	<p>Les articles L 5421-1 et L 5421-2 du code du travail (<i>Indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi</i>) sont modifiés.</p> <p>L'article L 5421-1 est désormais proposé dans la rédaction suivante :</p> <p><i>Art. L. 5421-1. – En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les personnes aptes au travail et recherchant un emploi ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre.</i></p> <p>L'article L 5421-2 est désormais ainsi rédigé (comprenant notamment le versement d'une allocation aux travailleurs indépendants)</p> <p><i>Art. L. 5421-2. – Le revenu de remplacement prend, selon le cas, la forme :</i></p> <p>« 1° D'une allocation d'assurance, prévue au chapitre II du présent titre ;</p> <p>« 2° Des allocations de solidarité, prévues au chapitre III ;</p> <p>« 3° De l'allocation des travailleurs indépendants et des autres allocations et indemnités régies par les régimes particuliers, prévues au chapitre IV. »</p> <p>Ouvrent également droit au versement des allocations chômage, selon l'article L 5422-1 modifié, les travailleurs dont la privation d'emploi volontaire <u>résulte d'une démission</u>, aptes au travail et recherchant un emploi qui :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Satisfont à des conditions d'activité antérieure spécifiques ;2. Poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise. Ce projet doit présenter un caractère réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

50	<p>Cet article précise le régime d'assurance chômage aux démissionnaires.</p> <p>Afin de bénéficier de l'allocation d'assurance, le travailleur salarié demande, <u>préalablement à sa démission</u>, un conseil en évolution professionnelle auprès des institutions, organismes ou opérateurs mentionnés à l'article L. 6111-6, à l'exception de Pôle emploi ;</p> <p>Le cas échéant, l'institution, l'organisme ou l'opérateur en charge du conseil en évolution professionnelle informe le travailleur salarié des droits qu'il pourrait faire valoir pour mettre en œuvre son projet dans le cadre de son contrat de travail.</p>
51	<p>Est abordé dans cet article l'allocation des travailleurs indépendants.</p> <p>Selon le nouvel article L. 5424-25 du code du travail, ont droit à l'allocation des travailleurs indépendants les travailleurs qui étaient indépendants au titre de leur dernière activité, qui satisfont à des conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité et :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dont l'entreprise a fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ; • Ou dont l'entreprise a fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire dans les conditions prévues au titre III du livre VI dudit code, lorsque l'adoption du plan de redressement est subordonnée par le tribunal au remplacement du dirigeant conformément à l'article L. 631-19-1 du même code. <p>Le montant de l'allocation, qui est forfaitaire, et sa durée d'attribution sont fixés par décret.</p>
52	<p>Le second alinéa de l'article L. 5422-12 du code du travail (financement assurance chômage par la contribution patronale (<i>dispositif « bonus-malus »</i>)) est remplacé par 6 alinéas ainsi rédigés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le taux de contribution de chaque employeur peut être minoré ou majoré en fonction : • Du nombre de fins de contrat de travail et de contrats de mise à disposition mentionnés, à l'exclusion des démissions et des fins de contrats avec des ETT, et sous réserve de l'inscription des personnes concernées par ces fins de contrat sur la liste des demandeurs d'emploi ; • De la nature du contrat de travail, de sa durée ou du motif de recours à un contrat d'une telle nature ; • De l'âge du salarié ; • De la taille de l'entreprise ; • Du secteur d'activité de l'entreprise.

53	À titre expérimental (période du 1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020), peut être conclu un contrat CDD (ou d'intérim) de <u>remplacement de plusieurs salariés</u> , dans des secteurs définis par décret. Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation avant le 1 ^{er} juin 2021.
54	Cet article aborde le financement du régime d'assurance chômage, réalisé par : <ul style="list-style-type: none"> • Des contributions des employeurs ; • Le cas échéant, des contributions des salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle mentionnées à la section 3 du même chapitre IV ; • Le cas échéant, des contributions de salariés expatriés dont l'employeur ne relève pas du champ d'application de l'article L. 5422-13 (<i>régime assurance chômage</i>) ; • Le cas échéant, des contributions des salariés relevant de l'extension du champ d'application des accords mentionnés à l'article L. 5422-20 hors du territoire national ; • Les impositions de toute nature qui sont affectées en tout ou partie à l'organisme mentionné au premier alinéa de l'article L. 5427-1.
55	Cet article confirme que, pour les années 2019 et 2020, la contribution globale versée au budget de Pôle emploi prévue à l'article L. 5422-24 du code du travail est calculée selon les modalités prévues au titre II du livre IV de la cinquième partie du même code dans sa rédaction antérieure à la présente loi.
56	Article qui traite de la gouvernance de l'assurance chômage.
57	À compter de la publication de la présente loi et après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, le Gouvernement transmet à ces organisations un <u>document de cadrage</u> afin qu'elles négocient les accords mentionnés aux articles L. 5422-20 du code du travail.
58	À titre expérimental, dans des régions désignées par arrêté du ministre chargé de l'emploi, le maintien de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi est subordonné, en complément des conditions fixées à l'article L. 5411-2 et au 2° de l'article L. 5411-10 du même code, au <u>renseignement par les demandeurs d'emploi de l'état d'avancement de leur recherche d'emploi à l'occasion du renouvellement périodique de leur inscription</u> . L'expérimentation, mise en œuvre pour une durée de 18 mois à compter du 1 ^{er} juin 2019 tient compte de la situation des personnes handicapées et de la maîtrise de la langue française par les demandeurs d'emploi.

59	Cet article traite des dispositions relatives aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi.
60	Article qui aborde dispositions relatives au transfert du contrôle de la recherche d'emploi et aux sanctions.
61	L'article L. 5422-4 du code du travail est modifié, après le 1 ^{er} alinéa est inséré un alinéa ainsi rédigé : « <i>La notification de la décision relative à la demande en paiement de l'allocation d'assurance prise par Pôle emploi mentionne, à peine de nullité, les délais et voies de recours.</i> »
62	Cet article envisage, dans un délai de 2 ans après la promulgation de la loi, la remise par le Gouvernement au Parlement d'un rapport sur la réalité et les conséquences du non-recours aux droits en matière d'assurance chômage.
63	Sont ici abordées les dispositions applicables outre-mer, en matière de chômage.
64	Afin de faciliter la procédure de recouvrement, des allocations chômage indûment versées, cet article permet à Pôle emploi, dans des conditions qui seront fixées par décret, de « <i>délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire</i> ».
65	Cet article fixe l'entrée en vigueur des dispositions des articles 48 à 65, qui entrent en vigueur le 1 ^{er} janvier 2019, à l'exception du c du 5 ^o du II l'article 54 et de l'article 57.

TITRE III Dispositions relatives à l'emploi

66	<p>Cet article vise favoriser « l'entreprise inclusive » et à simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.</p> <p>Sont concernées par cet article du projet de loi, les « <i>plateformes numériques</i> ».</p> <p>Est notamment prévue, l'alimentation du CPF, lorsque le CA « <i>qu'il réalise sur cette plateforme est supérieur à un seuil déterminé. Ce seuil peut varier en fonction du secteur d'activité du travailleur et est fixé par décret.</i> »</p>
67	<p>Cet article modifie plusieurs articles en rapport avec l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés comme suit :</p> <p><i>Art. L. 5212-1</i> <i>La mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne tous les employeurs. À ce titre, ces derniers déclarent l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'ils emploient, selon des modalités fixées par décret.</i> <i>Les articles L. 5212-2 à L. 5212-17 s'appliquent à tout employeur occupant au moins vingt salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux.</i></p> <p><i>Art. L. 5212-2</i> <i>Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.</i> <i>Ce taux est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil mentionné à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles.</i></p> <p>D'autre part, par modification du 1^{er} alinéa de l'article L. 5212-3, l'obligation d'emploi est désormais effectuée « au niveau de l'entreprise », en remplacement de « établissement par établissement ».</p> <p>L'article L. 5212-8 consacré à l'accord collectif dit « agréé » qui équivaut à un respect de l'obligation de l'emploi et permet l'exonération de la contribution AGEFIPH, est modifié.</p>

Désormais, l'article L 5212-8 indique que :

Art. L. 5212-8

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.

Concernant l'entrée en vigueur de ces dispositions, il est confirmé que :

Cette entrée en vigueur est fixée le 1^{er} janvier 2020 et s'applique aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date ;

Entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024, l'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle fait l'objet de modalités transitoires déterminées par décret, ce décret fixe, d'une part, les modalités de calcul de la limite maximale de la contribution, en prenant en compte l'effectif de travailleurs handicapés de l'entreprise assujettie et, d'autre part, les modalités de modulation du montant de la contribution.

Les accords « agréés » avant le 1^{er} janvier 2020 continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme et peuvent être renouvelés une fois pour une durée maximale de trois ans, à l'exception des accords d'établissement qui ne peuvent pas être renouvelés.

Cet article envisage l'engagement par les branches professionnelles, de négociations en vue d'élaborer des propositions pour réviser la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP). Le décret prévu à l'article L 5212-9 du code du travail (*acquittement de l'obligation légale par le versement d'une contribution*) ne peut être publié avant le 1^{er} juillet 2019.

À titre expérimental, à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, outre les cas légalement prévus, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié temporaire est un **bénéficiaire de l'obligation d'emploi** mentionné à l'article L. 5212-13 du même code.

En d'autres termes, c'est un nouveau cas de recours à l'intérim qui est instauré : le recrutement d'un travailleur handicapé.

	Enfin, au plus tard le 30 juin 2021, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur l'application de ces nouvelles dispositions, au regard de son impact sur l'accès à l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
68	Cet article procède à une modification de l'article L. 1222-9 du code du travail, stipulant désormais que lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé, l'employeur <u>est dans l'obligation de motiver</u> , le cas échéant, sa décision de refus. Un décret en Conseil d'État fixera les conditions dans lesquelles ces dispositions s'appliqueront.
69	Instauration, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, de l'obligation de désigner un « référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ».
70	Selon cet article, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, au plus tard le 31 décembre 2019, toutes mesures relevant du domaine de la loi visant à redéfinir les missions, l'organisation et le financement des institutions, organismes et services concourant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ainsi que toutes mesures en accompagnant les conséquences. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de quatre mois à compter de la publication de l'ordonnance.
71	L'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale (<i>Modernisation et simplification des formalités au regard des employeurs</i>) est modifié, après le mot : « caractéristiques », sont insérés les mots : « de l'emploi et ».
72	Modification de l'article L. 323-2 du code du travail (<i>Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés</i>). Le présent article 72 du projet de loi, confirme que tout employeur public qui occupe au moins 20 agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder la durée prévue à l'article L. 5212-4 (3 ans).
73	Après le 1 ^{er} alinéa de l'article L. 323-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Les employeurs publics mentionnés au premier alinéa du présent article qui occupent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent déclarent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés aux articles L. 323-5 et L. 5212-13, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État. »

74	Aux 1 ^{er} et 2 ^{ème} alinéas et à la seconde phrase du 3 ^{ème} alinéa de l'article L. 323-4-1 du code du travail (<i>Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés</i>), la date : « 1 ^{er} janvier » est remplacée par la date : « 31 décembre ».
75	L'article 98 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est ainsi modifié : Le premier alinéa est supprimé ; Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé : « <i>Le montant de la déduction mentionnée au premier alinéa du présent article ne peut pas excéder un pourcentage de la contribution exigible dont le niveau, qui ne peut excéder 90 %, est fixé par décret en Conseil d'État.</i> » Ces dispositions entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 2020 et s'applique aux obligations portant sur la période courant à compter de cette date.
76	Cet article a pour objet de renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées.
77	Le 2 ^{ème} alinéa de l'article 33 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire est complété par les mots : « <i>, ainsi que des dispositions relatives aux entreprises adaptées prévues aux articles L. 5213-13 à L. 5213-19 du code du travail à une date et dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, et au plus tard le 1er septembre 2020</i> ».
78	À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2022, est mise en place pour les entreprises adaptées, la possibilité d'expérimenter un accompagnement des transitions professionnelles afin de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés vers les autres entreprises en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application du 1 ^o de l'article L. 1242-3 du code du travail (<i>favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi</i>).
79	Pour une durée de 4 ans, à compter du 1 ^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2022, est mise en place pour les entreprises adaptées, la possibilité d'expérimenter la création d'entreprises de travail temporaire afin de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises.
80	Modification de l'article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
81	Modification du chapitre II du titre II du livre Ier de la première partie du code de la propriété intellectuelle.

82	<p>Cet article vise à inclure dans la représentation des salariés les bénéficiaires de contrats uniques d'insertion.</p> <p>Concernant l'élection des représentants du personnel, est ajouté un nouvel article au code du travail (article L 2301-1) stipulant que ne seront désormais plus exclus du calcul de l'effectif les titulaires d'un contrat initiative-emploi (pendant la durée d'attribution de l'aide financière) et les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (pendant la durée d'attribution de l'aide financière).</p> <p>Ces dispositions s'appliquent pour le calcul des effectifs enregistrés dans les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2019.</p>
83	<p>Selon cet article, l'État peut expérimenter, pendant une durée de 3 ans, l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant.</p> <p>Cette expérimentation permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement réalisés par une entreprise d'insertion par le travail indépendant.</p>
84	<p>Modification de l'article L. 225-102-1 du code de commerce.</p> <p>À la fin du 2^{ème} alinéa du III de l'article, les mots : « <i>et aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités</i> » sont remplacés par les mots : « <i>, aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et aux mesures prises en faveur des personnes handicapées</i> ».</p>
85	<p>Article ayant pour objectif de moderniser la gouvernance et les informations relatives à l'emploi.</p>
86	<p>Abrogation de l'article L. 5314-3 du code du travail.</p> <p><i>Article L5314-3</i> <i>Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes participent aux maisons de l'emploi.</i></p>
87	<p>Modification de l'article L. 5312-10 du code du travail (<i>Placement et accompagnement des demandeurs d'emploi</i>).</p> <p>Le 1^{er} alinéa de l'article est ainsi rédigé : « <i>Pôle emploi est composé d'une direction générale, de directions régionales et, sur décision de son conseil d'administration, d'établissements à compétence nationale ou spécifique.</i> »</p>

88	À titre expérimental pour une durée de 3 ans, dans les régions volontaires définies par arrêté du ministre chargé du travail, un contrat d'accès à l'entreprise ayant pour objet de faciliter l'insertion professionnelle de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi peut être conclu avec une collectivité territoriale.
89	Article qui concerne les mesures relatives au détachement des travailleurs et à la lutte contre le travail illégal.
90	<p>Est ajouté un nouvel article au code du travail, article L 1263-8, dont le contenu est le suivant :</p> <p><i>Art. L. 1263-8.</i> <i>L'autorité administrative, saisie par un ou plusieurs employeurs détachant de manière récurrente des salariés dans les conditions prévues aux 1° et 2° de l'article L. 1262-1 ou par un organisme ayant mandat, peut aménager les modalités selon lesquelles les obligations prévues aux I et II de l'article L. 1262-2-1 et à l'article L. 1263-7 sont satisfaites lorsque sont apportées à l'appui de leur demande les informations attestant du respect des dispositions légales et des stipulations conventionnelles dans les matières énumérées à l'article L. 1262-4.</i></p> <p><i>« Les aménagements consentis pour une durée ne dépassant pas un an sont notifiés au demandeur.</i> <i>« Pendant la durée ainsi fixée, l'autorité administrative peut demander communication des documents prévus à l'article L. 1263-7.</i></p> <p><i>« L'autorité administrative met fin aux aménagements accordés en application du premier alinéa du présent article soit lorsque les modalités définies sur le fondement du même premier alinéa n'ont pas été respectées, soit en cas de constat d'un manquement aux règles applicables dans les matières énumérées à l'article L. 1262-4.</i></p> <p><i>« La demande de renouvellement des aménagements est assortie de tout élément attestant du respect des dispositions légales et des stipulations conventionnelles dans les matières énumérées au même article L. 1262-4 pour la période écoulée.</i></p> <p><i>« Un décret en Conseil d'État détermine la nature des aménagements pouvant être accordés en application du présent article. »</i></p>
91	<p>Plusieurs modifications du contrat de travail :</p> <p>Au I de l'article L. 1262-2-1 du code du travail, les références : « articles L. 1262-1 et L. 1262-2 » sont remplacées par les références : « 1° et 2° de l'article L. 1262-1 et à l'article L. 1262-2 ».</p> <p>Au 1° de l'article L. 1262-4-4 du code du travail, les mots : « , ou son représentant désigné en application de l'article L. 1262-2-1 » sont supprimés.</p>

92	<p>Abrogation de l'article L. 1262-4-6 du code du travail.</p> <p><i>Article L1262-4-6</i> Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 106 I.-Tout employeur établi hors de France qui détache un salarié sur le territoire national est assujéti à une contribution destinée à compenser les coûts de mise en place et de fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle mentionné à l'article L. 1262-2-2, ainsi que les coûts de traitement des données de ce système. Le montant forfaitaire de cette contribution, qui ne peut excéder 50 € par salarié, est fixé par décret en Conseil d'Etat. La contribution est recouvrée selon les règles applicables en matière de créances étrangères à l'impôt et au domaine. II.-En cas de manquement de l'employeur à son obligation de déclaration en application du I de l'article L. 1262-2-1, la contribution mentionnée au I du présent article est mise à la charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre tenu d'accomplir une déclaration en application du II de l'article L. 1262-4-1.</p>
93	<p>Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de 6 mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de transposer les dispositions de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'ordonnance.</p>
94	<p>Modification de l'article L 1261-3 du code du travail (<i>Salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France</i>), après les mots : « celui-ci », sont insérés les mots : « hors du territoire national ».</p>
95	<p>Plusieurs modifications sont apportées à l'article L 1264-3 du code du travail (<i>Amendes administratives concernant des salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France</i>).</p> <p>Le montant de l'amende est d'au plus 4 000 € par salarié détaché (<i>au lieu de 2.000 €</i>) et d'au plus 8 000 € (<i>au lieu de 4.000 €</i>) en cas de réitération dans un délai de deux ans (<i>au lieu d'un an</i>) à compter du jour de la notification de la première amende.</p> <p>Des modifications identiques sont portées également à l'article L 8115-3 du code du travail (<i>contrôle inspection du travail-amendes administratives</i>).</p> <p>Le montant maximal de l'amende est de 4 000 € (<i>au lieu de 2.000 €</i>) et peut être appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement.</p> <p>Le plafond de l'amende est porté au double en cas de nouveau manquement constaté dans un délai de 2 ans (<i>au lieu d'un an</i>) à compter du jour de la notification de l'amende concernant un précédent manquement.</p>

96	<p>Modification de l'article L. 1262-4-1 du code du travail (<i>Conditions de détachement et réglementation applicable pour les salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France</i>).</p> <p>Cet article est complété par un III ainsi rédigé :</p> <p>« III. – Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés, dans les conditions mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2, vérifie lors de la conclusion du contrat que son cocontractant s'est acquitté, le cas échéant, du paiement des sommes dues au titre des amendes prévues aux articles L. 1263-6, L. 1264-1, L. 1264-2 et L. 8115-1. »</p>
97	<p>Modification de l'article L 1263-6 du code du travail (<i>les salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France-contrôle</i>), qui est complété par la phrase suivante :</p> <p>« L'opposition à l'exécution ou l'opposition aux poursuites n'a pas pour effet de suspendre l'action en recouvrement de la créance. »</p>
98	<p>Modification de l'article L. 8272-2 du code du travail (<i>contrôle du travail illégal-sanctions administratives</i>).</p> <p>Au quatrième alinéa, après le mot : « publics », sont insérés les mots : « ou dans tout lieu autre que son siège ou l'un de ses établissements » ;</p> <p>Au dernier alinéa, les mots : « aux chantiers du bâtiment et des travaux publics » sont supprimés.</p>
99	<p>Modification de l'article L. 8221-3 du code du travail (<i>Travail dissimulé par dissimulation d'activité</i>) qui est complété par un 3° ainsi rédigé :</p> <p>« Soit s'est prévalu des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque l'employeur de ces derniers exerce dans l'État sur le territoire duquel il est établi des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue. »</p>
100	<p>Un nouvel article est ajouté au code du travail, indiquant que :</p> <p>Art. L. 5523-6.</p> <p><i>L'étranger qui entre à Saint-Pierre-et-Miquelon afin d'y exercer une activité salariée pour une durée inférieure ou égale à trois mois dans un domaine figurant sur la liste fixée par le décret pris pour l'application de l'article L. 5221-2-1 n'est pas soumis à la condition de détention de l'autorisation de travail mentionnée à l'article L. 8323-2. »</i></p>

101	<p>Un nouvel article est ajouté au code rural et de la pêche maritime, rédigé comme suit :</p> <p><i>Art. L. 719-10-1.</i></p> <p><i>I. – Le fait pour la personne physique ou morale accomplissant les travaux mentionnés au 3° de l'article L. 722-1 de ne pas se conformer à l'obligation de déclaration mentionnée à l'article L. 718-9 est passible d'une amende administrative prononcée par l'autorité administrative compétente sur le rapport d'un agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail.</i></p> <p><i>II. – Le montant maximal de l'amende est de 5 000 € par chantier forestier ou sylvicole non déclaré.</i></p> <p><i>III. – Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que les ressources et les charges de ce dernier.</i></p> <p><i>IV. – Avant toute décision, l'autorité administrative informe par écrit la personne mise en cause de la sanction envisagée en portant à sa connaissance le manquement retenu à son encontre et en l'invitant à présenter, dans un délai fixé par décret en Conseil d'État, ses observations.</i></p> <p><i>À l'issue de ce délai, l'autorité administrative peut, par décision motivée, prononcer l'amende et émettre le titre de perception correspondant. Elle en informe le maire des communes concernées.</i></p> <p><i>Le délai de prescription de l'action de l'autorité administrative pour la sanction du manquement par une amende administrative est de deux années révolues à compter du jour où le manquement a été commis.</i></p> <p><i>V. – L'amende est recouvrée comme les créances de l'État étrangères à l'impôt et au domaine.</i></p> <p><i>Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'État.</i></p>
102	<p>L'article L 8224-3 du code du travail (<i>travail dissimulé, dispositions pénales</i>) est modifié, le 4° de l'article L. 8224-3 est ainsi rédigé :</p> <p><i>« 4° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du même code.</i></p> <p><i>« Le prononcé de la peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision est obligatoire à l'encontre de toute personne coupable d'un délit mentionné à l'article L. 8224-2 du présent code.</i></p> <p><i>L'affichage ou la diffusion est alors opéré pour une durée maximale d'un an par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. Toutefois, la juridiction peut, par une décision spécialement motivée, décider de ne pas prononcer la peine mentionnée au présent alinéa, en considération des circonstances de l'infraction et de la personnalité de son auteur ; »</i></p>

2 nouveaux articles sont ajoutés au code du travail (articles L. 8113-5-1 et L 8113-5-2).

Art. L. 8113-5-1.

Pour la recherche et la constatation des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1, les agents de contrôle définis par voie réglementaire peuvent obtenir, au cours de leurs visites, communication de tout document comptable ou professionnel ou tout autre élément d'information propre à faciliter l'accomplissement de leur mission. Ils peuvent également en prendre copie immédiate, par tout moyen et sur tout support.

« Pour la communication des données informatisées, ils ont accès aux logiciels et aux données stockées ainsi qu'à la restitution en clair des informations propres à faciliter l'accomplissement de leur mission. Ils peuvent en demander la transcription par tout traitement approprié en des documents directement utilisables pour les besoins du contrôle.

Art. L. 8113-5-2

Pour la recherche et la constatation des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1, les agents de contrôle définis par voie réglementaire disposent d'un droit de communication leur permettant d'obtenir, sans que s'y oppose le secret professionnel, communication de tout document, renseignement ou élément d'information utile à l'accomplissement de leur mission.

« Sans préjudice des autres dispositions législatives applicables en matière d'échanges d'informations, le droit de communication défini au présent article est exercé dans les conditions prévues et auprès des personnes mentionnées à la section I du chapitre II du titre II de la première partie du livre des procédures fiscales, à l'exception des personnes mentionnées aux articles L. 82 C, L. 83 A à L. 83 E, L. 84 à L. 84 E, L. 91, L. 95 et L. 96 B à L. 96 F du même livre.

« Pour les données conservées et traitées par les opérateurs de communications électroniques dans le cadre de l'article L. 34-1 du code des postes et des communications électroniques et par les prestataires mentionnés aux 1 et 2 du I de l'article 6 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique, le droit de communication institué par le présent article ne s'applique qu'aux seules données permettant l'identification des personnes proposant un travail, une prestation ou une activité pouvant relever des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1 du présent code.

103

104	Cet article aborde les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.
105	<p>Modification de l'article L 1153-5 du code du travail (<i>harcèlement sexuel</i>).</p> <p>Le second alinéa de l'article L. 1153-5 du code du travail est complété par les mots et une phrase ainsi rédigée : « <i>ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.</i> »</p> <p>Un nouvel article est inséré dans le code du travail (article L. 1153-5-1), selon lequel dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un <u>réfèrent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes</u>.</p>
106	<p>L'article L. 2241-1 du code du travail (<i>Négociation de branche et professionnelle</i>) est complété</p> <p>Le 2° de l'article est complété par les mots : « <i>ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes</i> ».</p>
107	<p>Modification de l'article L. 2242-17 du code du travail (<i>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail</i>).</p> <p>Le 3° de l'article est ainsi rédigé : « <i>3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères définis aux II et III de l'article L. 6315-1 ;</i> ».</p>
108 à 113	Ces articles abordent différentes mesures relatives au parcours professionnel dans la fonction publique.
114	<p>Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de 12 mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin :</p> <p>D'harmoniser l'état du droit, d'assurer la cohérence des textes, d'abroger les dispositions devenues sans objet et de remédier aux éventuelles erreurs :</p> <p>a) En prévoyant les mesures de coordination et de mise en cohérence rendues nécessaires par les dispositions de la présente loi ;</p> <p>b) En corrigeant des erreurs matérielles ou des incohérences contenues dans le code du travail ou</p>

	<p>d'autres codes à la suite des évolutions législatives consécutives à la présente loi ;</p> <p>D'adapter les dispositions de la présente loi aux collectivités d'outre-mer régies par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.</p>
115	<p>À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2021, un entrepreneur de travail à temps partagé peut proposer un contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, qui sont inscrites à Pôle emploi depuis au moins 6 mois, bénéficiaires de minima sociaux, handicapées, ou âgées de plus de cinquante ans ou de niveaux de formation V, V bis ou VI.</p> <p>Le contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité est un contrat à durée indéterminée.</p>
116	<p>Cet article vise à stabiliser le « CDI intérimaire », en l'introduisant dans le code du travail, après sa mise en place par les accords nationaux du 10 juillet 2013, l'arrêté du 22 février 2014 et la loi Rebsamen du 17 août 2015 (Les dispositions prévues par l'article 56 de la loi sont applicables aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018.)</p> <p>Rappel de l'article 56 de la loi Rebsamen</p> <p><i>Au plus tard le 30 juin 2018, le Gouvernement présente au Parlement un rapport, établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation.</i></p> <p><i>LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO du 18 août 2015</i></p>