

**CNNCEFP du 24 octobre 2019**  
**Compte-rendu**  
**Projet de loi ratifiant diverses ordonnances de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et portant diverses mesures d'ordre social**

	<b>AVIS FO</b>	<b>Avis des autres interlocuteurs sociaux</b>
<p><b>Article 1- I</b>  Ratification ordonnance détachement de travailleurs effectués dans le cadre d'une prestation de services ;  - ordonnance balai loi liberté de choisir son avenir professionnel  - adaptation de la loi liberté de choisir son avenir professionnel aux collectivités d'outre-mer</p>	<p><b>Prise d'acte</b></p>	<p><b>Prise d'acte</b> de l'ensemble des interlocuteurs sociaux</p>
<p><b>Article 1- II</b>  Ratification ordonnance balai loi liberté de choisir son avenir professionnel</p>	<p><b>Avis défavorable:</b> FO rappelle qu'elle n'était pas demandeuse de la réforme de la formation professionnelle induite par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnelle, puisque la précédente n'avait pas encore eu le temps de déployer pleinement ses effets – effets qui n'ont donc pas pu être évalués.  L'ordonnance « coquilles » contient certaines dispositions inacceptables pour FO, telles que celles concernant le retrait du rescrit et de l'autorité juridique de l'Agefiph, ou encore les précisions apportées en matière d'assurance chômage, alors que FO était opposée à la suppression de la contribution salariale et n'était pas</p>	<p><b>Prise d'acte</b> de l'ensemble des interlocuteurs sociaux</p>



	demandeuse de l'intégration des travailleurs indépendants dans le régime d'assurance chômage.	
<b>Article 1- III</b>  Ratification ordonnance adaptation de la loi liberté de choisir son avenir professionnel aux collectivités d'outre-mer	<b>Abstention</b> : FO tient à alerter les pouvoirs publics sur la nécessité d'adapter convenablement les dispositions du code du travail aux territoires d'outre-mer afin de garantir une effectivité des droits des travailleurs sur l'ensemble du territoire national, tout en adaptant les dispositifs et les acteurs aux spécificités propres à chaque territoire pour faciliter l'accès à la formation du plus grand nombre. Les mesures mises en place devront faire l'objet d'un suivi intégrant l'intégralité des acteurs concernés afin de favoriser le dialogue et l'émergence de réponses adaptées aux enjeux spécifiques identifiés dans ces territoires.	<b>Prise d'acte</b> de l'ensemble des interlocuteurs sociaux
<b>Article 2</b> Création d'une catégorie d'établissement public pour les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution. Chacune des régions d'outre-mer pourra ainsi créer, par délibération de son assemblée délibérante, un établissement public industriel et commercial placé sous sa tutelle pour la mise en oeuvre opérationnelle des missions qui lui sont confiées par la région en matière de formation professionnelle. Cet article fixe les compétences de cet opérateur, les modalités de fonctionnement ainsi que la nature des ressources pouvant être perçues par cet établissement public.	<b>Prise d'acte</b> Concernant les moyens matériel et humain. Que va-t-il être octroyé à l'EPIC pour assurer sa mission de service public de formation professionnelle ? Or il s'agit d'un point fondamental. Concernant la composition du conseil d'administration de l'EPIC, il nous paraît opportun d'associer les organisations syndicales en raison de leur rôle important en matière de formation professionnelle. Par ailleurs, nous nous interrogeons sur la composition du conseil consultatif de perfectionnement. Des précisions à l'article 2 feront-elles l'objet d'un décret ?  Concernant les modalités de transfert des contrats de travail des agents non titulaires de droit public qui passent d'un EPA à un EPIC, il est prévu un droit au maintien du contrat de droit public sous réserve d'en informer l'EPIC, ce qui semble, à première vue, plus favorable que le	<b>Défavorable</b> : CGT <b>Favorable</b> : CFE-CGC, CFTC <b>Prise d'acte</b> : les autres

	<p>droit commun. Pour autant, nous nous interrogeons sur les modalités d'information des salariés sur le sujet. N'aurait-il pas fallu inscrire un devoir d'information de l'EPIC à compter duquel part le délai de 6 mois ?</p> <p>Pour conclure, le passage d'un EPA à un EPIC peut être une source de crainte de réduction du personnel et générateur de stress.</p>	
<p><b>Article 3</b> Formation pour les demandeurs d'emploi</p>	<p>Pas d'avis : il est impossible pour FO de se prononcer sur cette nouvelle disposition puisque rien n'est précisé quant aux conditions qui seront définies par décret pour débiter les droits CPF utilisés.</p>	<p><b>Favorable</b> : CPME <b>Prise d'acte</b> : tous les autres</p>
<p><b>Article 3</b> Participation supplétive légale des employeurs BTP en matière de formation professionnelle.</p>	<p><b>Avis favorable</b> : cet ajout d'une disposition supplétive permet de s'assurer que les entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics verseront bien une contribution légale au titre de la formation professionnelle, même à défaut d'accord conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le secteur.</p>	<p><b>Favorable</b> : CPME, MEDEF <b>Prise d'acte</b> : les autres</p>
<p><b>Article 3</b> Qualité des actions de formation</p>	<p><b>Avis favorable</b>: cette disposition vise à renforcer la qualité des actions de formation financées par les fonds mutualisés issus des contributions légales et conventionnelles pour la formation professionnelle et l'apprentissage. Extension de l'obligation de certification aux prestataires percevant un financement des fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants et des chambres régionales des métiers et de l'artisanat. Pertinent car ces structures ont les mêmes missions que celles déjà soumises à cette obligation.</p>	<p><b>Favorable</b> : CFE-CGC, CFTC, CPME, MEDEF <b>Prise d'acte</b> : U2P</p>



<p><b>Article 3</b> Financement de la formation professionnelle des non salariés</p>	<p><b>Avis favorable :</b> règles relatives à la conclusion d'une convention d'objectifs et de moyens avec l'Etat. Extension des règles applicables aux opérateurs de compétences (OPCO) aux fonds d'assurance formation (FAF) de non-salariés : pertinent car ces structures ont le même objet social.</p> <p><b>Avis favorable:</b> règles relatives au non cumul de mandats pour éviter tout risque de conflit d'intérêts. Extension des règles applicables aux opérateurs de compétences (OPCO) aux fonds d'assurance formation (FAF) de non-salariés : pertinent car ces structures ont le même objet social.</p>	
<p><b>Article 4 I</b> Suppression de l'agrément préalable des publics bénéficiaires de l'insertion par l'activité économique par pôle emploi, dans un souci de simplification. Les critères déterminant l'éligibilité des publics bénéficiaires seront déterminés par décret</p>	<p><b>Pas d'avis :</b> Pour FO, il est impossible de rendre un avis sans avoir connaissance des conditions d'éligibilité retenues, ni des modalités d'accompagnement ou encore de contrôle de l'effectivité du diagnostic et de l'éligibilité de la personne à l'IAE.</p>	<p><b>Défavorable :</b> CGT <b>Favorable :</b> CFE-CGC, CPME, MEDEF <b>Prise d'acte :</b> CFTC U2P</p>
<p><b>Article 4 II</b> Prolongation du dispositif expérimental relatif à l'obligation de renseignement d'un journal de la recherche d'emploi par les demandeurs d'emploi</p>	<p><b>Avis défavorable</b> Si FO n'est pas fondamentalement opposée à cette mesure, elle craint néanmoins que cette inscription dans le code du travail soit prématurée. FO aurait davantage préconisé une expérimentation, avec un suivi (comité de pilotage composé de toutes les parties prenantes,</p>	<p><b>Défavorable :</b> CGT <b>Favorable :</b> CFE-CGC, CFTC, MEDEF, CPME <b>Prise d'acte :</b> U2P</p>

	<p>notamment les OSS / OPE) et une évaluation finale, avant de la généraliser si les résultats sont positifs pour l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.</p> <p>Par ailleurs, s'il est possible de se satisfaire de l'ouverture du dispositif de la POEI à l'ensemble des personnes en recherche d'emploi, qu'elles soient inscrites ou non sur les listes de Pôle emploi, FO ne peut en revanche que s'opposer à la réduction de la durée du contrat de travail conclu à l'issue du parcours de formation, qui passe de 12 à 6 mois minimum. La POEI doit permettre de faciliter et de sécuriser l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi, par la conclusion d'un contrat le plus pérenne possible (CDI ou CDD de « longue durée ») à l'issue de la formation spécifique suivie pour entrer dans le poste.</p>	
<p><b>Article 5</b> Accord de groupe : simplification des règles de calcul de la représentativité, sans tenir compte de la notion de cycle.</p>	<p><b>Avis favorable</b> Cette simplification est bienvenue, car l'alinéa 2 était tout simplement illisible. Cela permet une mise en cohérence avec les conditions de validité des accords de groupe.</p> <p>Néanmoins, il est dommage que le HCDS et le groupe de suivi n'aient pas été consultés en amont sur ces dispositifs.</p> <p>Nous en profitons pour dénoncer au passage la suppression du HCDS, la fusion de la CNNCEFP avec le copiasas, la suppression de la comarep.... Pour rappel, nous avons subi une division par 4 de nos mandats à la CNNCEFP, alors que ses missions ne font que s'accroître. Se pose la question des moyens que l'Etat souhaite donné au dialogue social dans notre pays.</p>	<p><b>Défavorable</b> : CGT Favorable : CFTC, CFE-CGC</p> <p><b>Prise d'acte</b> : les autres</p>

<p><b>Article 5</b> Représentativité : Légalisation du principe de prise d'arrêtés de représentativité sur des périmètres assimilable à la branche.</p>	<p><b>Prise d'acte</b> Sollicité l'avis du HCDS sur ce point risque d'être difficile puisque sa suppression est prévue dans l'annexe au projet de loi de finances pour 2020. Ce projet risque donc d'être rapidement obsolète et créer une fois de plus une certaine instabilité législative. Par ailleurs, cet article appelle plusieurs questionnements : Que faut-il entendre par « activités économiques identiques » ? Cette notion paraît très restrictive. Le cas de la demande d'un arrêté de représentativité sur le champ BTP, entre-t-il bien dans cette définition ? Pour rappel, en 2013 un arrêté a été pris sur ce périmètre interbranche, mais lors du second cycle, notre demande est restée sans réponse. Ces demandes seront-elles possibles en cours de cycles?</p>	<p><b>Défavorable :</b> CFTC, CGT, U2P, MEDEF <b>Favorable :</b> CFE-CGC <b>Prise d'acte :</b> CPME</p>
<p><b>Article 5</b> Validité des accords inter-branche</p>	<p><b>Avis favorable</b> Cet article ne fait que consacrer la doctrine de la DGT actée en sous-commission restructuration des branches et en HCDS, sur laquelle nous sommes favorables. Le fait d'exiger un accord collectif valablement conclu dans chacune des branches permet d'éviter qu'une branche plus importante en termes d'effectifs n'impose un accord et notamment un accord de fusion à une branche plus petite. Nous sommes cependant très surpris que de telles dispositions qui impactent la restructuration des branches soient prises sans attendre le rapport Romain.</p>	<p><b>Favorable :</b> CFE-CGC <b>Défavorable :</b> CGT, CFTC</p>
<p><b>Article 5</b> Restructuration des branches –Possibilité d'allonger le délai de 5 ans à 7 ans pour l'harmonisation des dispositions conventionnelles en cas de fusion volontaire</p>	<p><b>Prise d'acte</b> Nous sommes assez surpris que des modifications législatives interviennent sur la restructuration des branches alors que nous sommes dans l'attente du rapport de Pierre Romain sur le sujet...</p>	<p><b>Prise d'acte :</b> CFE-CGC, CPME, MEDEF <b>Favorable :</b> U2P</p>

	<p>Ceci étant dit, permettre de reporter à 7 ans au lieu de 5, la durée de négociation des dispositions d'harmonisation en cas de fusion est une bonne chose, d'autant que nous allons attaquer la restructuration de branches de plus de 5000 salariés. Nous ne sommes donc plus en présence de branches mortes, ou inactives. Les enjeux sont importants et les risques de pertes de droit et garanties sociales pour les salariés sont réels. Il ne faut pas oublier qu'à l'issue de ce délai, à défaut de négociation de dispositions d'harmonisation, ce sont les dispositions de la branche d'accueil qui s'imposeront à tous, sans que les salariés ne puissent faire valoir un droit au maintien d'une garantie de rémunération.</p> <p>Il aurait été bien que cette durée de 7 ans, s'applique également aux restructurations administrées. En effet, lorsque la fusion est imposée, un délai pour permettre de négocier est d'autant plus nécessaire.</p>	
<p><b>Article 5</b> Alignement des modalités de calcul du seuil de 300 salariés pour les dispositions relatives au fonctionnement du CSE, sur celles applicables pour les attributions du CSE.</p>	<p><b>Avis défavorable</b> Le législateur poursuit sa démarche initié il y a quelques années qui visait à repousser les effets du franchissement du seuil de 50 salariés, en matière d'information/consultation du CSE. Cette nouvelle « faveur » accordée aux employeurs est contestable, dans la mesure où, de par sa généralité (elle s'applique à tout le chapitre relatif au fonctionnement du CSE), elle crée un obstacle supplémentaire au bon fonctionnement des CSE. Non seulement le seuil sera difficile à atteindre puisqu'il est exigé que l'effectif le dépasse pendant 12 mois consécutifs ; mais en plus, il retardera la mise en œuvre de certaines mesures pourtant essentielles, dans des entreprises atteignant ce seuil. Parmi ces mesures, se trouve la mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), obligatoire dans les seules entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés.</p>	<p><b>Défavorable</b> : CFE-CGC, CFTC <b>Prise d'acte</b> : MEDEF, CPME, U2P</p>

	<p>Permettre à l'employeur de retarder sa mise en place, alors qu'au préalable, les CHSCT étaient obligatoires dans les entreprises d'au moins 50 salariés, traduit une volonté avérée des pouvoirs publics de reléguer le sujet de la santé des salariés à un second plan, ce à quoi nous sommes totalement opposés.</p> <p>Il faut noter également que la durée de la formation des membres de cette CSSCT sera impactée par cette réforme, la durée de ce congé variant selon que l'effectif atteint ou non les 300 salariés.</p>	
<p><b>Article 5</b> Simplification des modalités de transmission des PV de carence aux élections professionnelles</p>	<p><b>Prise d'acte</b> Si nous comprenons cette simplification administrative, il n'empêche, qu'il n'y aura plus aucun délai pour la transmission des PV, d'autant que cette obligation n'est assortie d'aucune contrainte pour les employeurs.</p> <p>Quid si les entreprises ne transmettent pas les PV au CTEP ? Nous ne pouvons même pas nous assurer que toutes les entreprises assujetties à l'obligation de mettre en place des CSE l'ont bien fait puisque la DGT est dans l'impossibilité de nous fournir la liste des entreprises assujetties à cette obligation.</p>	<p><b>Prise d'acte : tout le monde</b></p>
<p><b>Article 6</b> Dérogation au travail de nuit pour les commerces de détail alimentaires</p>	<p><b>Avis défavorable</b> <b>Force Ouvrière s'oppose à l'élargissement des dérogations au travail de nuit aux commerces de détail alimentaire situés en dehors d'une zone de touriste internationale.</b></p> <p>Concrètement, une telle mesure permettrait aux employeurs de faire travailler les salariés du commerce alimentaire entre 21 heures et minuit sans que cela soit juridiquement qualifié de travail de nuit (mais de travail de soirée).</p> <p>Une telle mesure vise à contourner les garanties du travail de nuit, au seul bénéfice des employeurs.</p>	<p><b>Défavorable : CFE-CGC, CFTC</b> <b>Favorable ; Medef, CPME</b> <b>Prise d'acte : U2P</b></p>



	<p>Les employeurs pourront ainsi faire travailler les salariés entre 21 h et 24h sans avoir à justifier de la « <i>nécessité de continuer de l'activité économique ou des services d'utilités sociales</i> » (art. L 3122-1).</p> <p>Force Ouvrière rappelle son attachement au caractère exceptionnel du travail entre 21h et 7h, et ce, en raison de l'impact pour la santé des travailleurs et sur la vie familiale.</p> <p>Par ailleurs, « <i>l'exposé des motifs</i> » laisse sous-entendre que de telles mesures dérogatoires au travail de nuit visent à procéder à un alignement nécessaire avec le droit communautaire. Or, il convient de rappeler que la directive 2003/88/CE définit le travail de nuit comme : « <i>comprenant en tout cas l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures</i> ». Ainsi, rien n'interdit à un Etat de prévoir une période plus large, davantage protectrice de ses ressortissants nationaux. La législation française n'entre donc aucunement en contrariété avec le droit communautaire sur ce point.</p> <p><b>En tout état de cause, le dispositif de soirée mis en place dans le commerce alimentaire hors ZTI est peu protecteur des salariés.</b></p> <p>Une telle thématique devrait pouvoir être négociée uniquement au niveau de la branche (et non au niveau de l'entreprise et surtout en évinçant tout recours au référendum).</p> <p>Cette dérogation au travail de nuit devrait être inscrite, non pas à l'article L 3122-3, mais L 3122-4 relatif au travail en soirée dans les</p>	
--	--	--

	<p>établissements de vente au détail dans les ZTI afin de garantir, pour les salariés souhaitant travailler entre 21h et 0h :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le principe du volontariat ;</li> <li>- une rémunération, au moins au double ;</li> <li>- un repos compensateur équivalent en temps.</li> </ul> <p>En l'état, le principe du volontariat et les contreparties sont laissés à la libre appréciation des partenaires sociaux (art. nouveau L 2122-15-1).</p>	
<p><b>Article 6</b> Dispositions visant à faciliter la mise en place d'accords d'épargne salariale.</p>	<p><b>Avis défavorable</b> L'objectif visé par le projet de loi est clairement l'incitation au développement des primes d'épargne salariale au détriment des hausses de salaire dans le cadre des politiques de rémunération globale des entreprises. Force ouvrière rappelle son opposition à la place croissante laissée par le Gouvernement à la participation et à l'intéressement dont les fruits ne peuvent être assimilés ni à un élément de salaire ni à du salaire différé... mais qui concurrencent en pratique le salaire. Pour FO, il convient de privilégier les négociations salariales par rapport à l'épargne salariale, qui constitue un substitut de salaire.</p>	<p><b>Prise d'acte</b> : CFTC, CFE-CGC <b>Favorable</b> : U2P, CMPE, MEDEF</p>
<p><b>Article 7</b> Renforcement de la formation en santé et sécurité des travailleurs pour lutter contre les accidents du travail et mieux prévenir les risques professionnels.</p>	<p>L'amélioration de la formation sur la santé et la sécurité de tous les travailleurs ainsi que du corps d'encadrement est une revendication récurrente de notre organisation syndicale. L'ajout d'une mention sur la santé « mentale » est une bonne chose au vu de l'augmentation croissante des pathologies liées aux risques</p>	<p><b>Prise d'acte</b> : CFE-CGC, CFTC, U2P, CPME, MEDEF</p>

	<p>psycho-sociaux. Il apparait cependant que le terme « favorise », utilisé dans le premier alinéa de l’article L4141-2-1 du Code du travail, ne permet pas de garantir que la formation en santé-sécurité prendra bien en compte l’aspect physique et mental.</p> <p>Si l’amélioration de la formation des travailleurs dans le domaine de la santé-sécurité est une bonne chose, elle ne doit pas avoir pour objectif de déresponsabiliser l’employeur notamment en cas d’accident du travail. Pour Force Ouvrière, l’amenuisement par les récentes modifications législatives de la formation et des compétences des institutions représentatives du personnel en matière de santé-sécurité et l’accentuation de la formation individuelle des salariés ne doit pas viser à accroître la responsabilité des travailleurs en lieu et place de celle des employeurs. Il est ainsi nécessaire de préciser que cela n’exclut en aucun cas la responsabilité de l’employeur.</p> <p>De plus, en ce qui concerne l’alinéa 3 de l’article L4141-2-1, il serait utile d’ajouter une mention sur les organisations du travail délétère : « Elle permet de faire face à l’évolution des risques liée aux changements de poste ou aux évolutions des techniques, outils, méthodes et organisations du travail ».</p>	
<p><b>Article 8</b></p>	<p><b>Avis favorable</b></p> <p>L’article 8 vise à clarifier les conséquences de la nullité du licenciement pour violation de la protection accordée au titre de la maternité, ce que nous ne pouvons que saluer.</p>	<p><b>Favorable : tout le monde</b></p>

<p>Correction d'une erreur matérielle concernant la protection des femmes au titre de la maternité.</p>	<p>Antérieurement à l'instauration du plafonnement des indemnités prud'homales, le code du travail était clair sur la sanction à pratiquer dans une telle situation. L'ancien article L 1225-71 énonçait que : « lorsque [...] le licenciement est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité ».</p> <p>L'ordonnance n°2017-1387, en instaurant le plafonnement, a supprimé cette disposition, ce qui était préjudiciable aux salariées. Rectifier cette coquille nous apparaît donc nécessaire.</p> <p>Pour autant, afin d'assurer une protection effective de la maternité, nous préconisons deux pistes d'amélioration du dispositif.</p> <p><u>La première</u> consiste à faire préciser à l'article L 1225-75 que le droit au paiement des salaires se fait sans déduction des indemnités journalières de sécurité sociale versées le cas échéant (Cass. soc., 10-10-91, n°89-42751) ;</p> <p><u>La seconde</u> consiste à faire inscrire dans la loi l'interdiction de conclure une rupture conventionnelle en période de protection de la maternité et ce, afin d'éviter les stratégies de contournement du dispositif, danger identifié dans la circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 ;</p> <p>Il s'agit ici de revenir sur la jurisprudence édictée par la Cour de cassation admettant qu'une rupture conventionnelle puisse être conclue avec une salariée en congé maternité (Cass. soc., 25-3-15, n° 14-10149).</p>	
---	--	--



<b>Article 9</b> Correction d'une erreur matérielle, pour la mise en place du CPH à Mayotte	<b>Avis favorable</b>	<b>Favorable</b> : tout le monde
<b>Article 10</b> Allongement des délais de l'expérimentation permettant le remplacement de plus d'un salarié absent par la conclusion d'un seul contrat court.	<b>Avis défavorable</b> Cet article prévoit la prolongation de l'expérimentation permettant le remplacement de plus d'un salarié absent par la conclusion d'un seul contrat court. Alors qu'en droit du travail le CDD est censé être l'exception, le législateur continue d'ouvrir de plus en plus les voies de recours à ces contrats en principe dérogatoires. Ne prenant pas en compte le fait que les salariés en contrat court sont les plus exposés aux différents risques, cette expérimentation met en péril leur santé et leur sécurité puisqu'ils pourront être amenés à effectuer le travail de plusieurs salariés. Les salariés en contrat court bénéficient déjà aujourd'hui de moins de formation en matière de santé et sécurité et d'un suivi médical quasi-inexistant pour certains. Force Ouvrière ne peut que s'opposer à l'allongement des délais de cette expérimentation.	<b>Favorable</b> : CFE-CGC, CFTC, U2P, CPME, MEDEF

**Projet de loi  
ratifiant diverses ordonnances de la loi pour la liberté de choisir son avenir  
professionnel et portant diverses mesures d'ordre social**

NOR :

**Article 1<sup>er</sup>**

I. – L'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 portant transposition 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 est ratifiée.

II. – L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est ratifiée.

III. – L'ordonnance n° 2019-893 du 28 août 2019 portant adaptation des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel aux collectivités d'outre-mer régies par l'article 73 de la Constitution et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon est ratifiée.

**Article 2**

I. – La sous-section 3 de la section 3 du chapitre III du titre III du livre IV de la quatrième partie du code général des collectivités territoriales est complétée par deux articles ainsi rédigés :

« *Art. L. 4433-14-1.* – I. – Un établissement public industriel et commercial peut être créé auprès de chaque région d'outre-mer pour la mise en œuvre opérationnelle des missions qui lui sont confiées par la région en matière de formation professionnelle.

« Il est créé par délibération de l'assemblée délibérante et placé sous la tutelle de la collectivité.

« II. – Dans le respect des compétences de régions d'outre-mer chargées du service public régional de la formation professionnelle, l'établissement public a pour missions :

« - de mettre en œuvre des actions de formation en vue du développement des compétences des personnes ou de leur accompagnement vers et dans l'emploi, et d'organiser les dispositifs d'hébergement ou de restauration associés ;

« - de mettre en œuvre toutes autres actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'accès à la qualification qui lui sont confiées par la région, soit directement, soit dans un cadre contractualisé avec l'Etat, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

« L'établissement public contribue à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers.

« III. – L'établissement public est administré par un conseil d'administration et son président. Le conseil d'administration est composé de telle sorte que l'écart entre le nombre des hommes désignés, d'une part, et des femmes désignées, d'autre part, ne soit pas supérieur à un.

« Le conseil d'administration et le directeur général peuvent être assistés, en matière pédagogique, par un conseil consultatif de perfectionnement.

« IV. – L'établissement public est dirigé par un directeur général nommé par le président du conseil d'administration, sur proposition de ce conseil.

« Sous l'autorité du président du conseil d'administration, le directeur général de l'établissement public assure la direction administrative et financière de l'établissement. Il peut recevoir délégation de signature du président.

« V. – Le conseil d'administration comprend :

« 1° Le président de l'assemblée délibérante, président, ou son représentant ;

« 2° Des conseillers de l'assemblée délibérante désignés par son président ;

« 3° Des personnalités qualifiées, choisies en raison de leur compétence en matière économique, sociale, de formation ou d'éducation.

« Le directeur général et un représentant du personnel assistent avec voix consultative au conseil d'administration.

« VI. – Les ressources de l'établissement public sont constituées par des dotations des collectivités territoriales, des redevances pour service rendu, le produit des ventes et des locations ainsi que par des emprunts, dons et legs et recettes diverses.

« VII. – Afin d'accomplir notamment les missions prévues au deuxième alinéa du II, l'établissement public peut créer des filiales ou prendre des participations dans des sociétés, groupements ou organismes en vue de réaliser toute opération utile à ses missions, dans les conditions fixées par l'ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014.

« Il détient, directement ou indirectement, les participations des filiales.

« *Art. L. 4433-14-2. I.* – Lorsqu'un établissement public créé sur le fondement de l'article L. 4433-14-1 du code général des collectivités territoriales succède à un établissement public administratif, l'ensemble des droits, biens et obligations de l'établissement public administratif peuvent être transférés à l'établissement public industriel et commercial, à la date de sa création, dans les conditions prévues par délibération de la collectivité qui les a créés.

« Ce transfert est réalisé à titre gratuit, et ne donne lieu au paiement d'aucune indemnité, ni d'aucun droit, taxe ou contribution perçue à l'article 879 du code général des impôts.

« II. - Par dérogation à l'article L. 1224-3-1 du code du travail, les agents non titulaires de droit public employés à la date de la délibération portant création du nouvel établissement peuvent opter, dans un délai de six mois à compter de cette même date, pour la conservation du bénéfice de leur contrat de droit public. »

### **Article 3**

Le livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A l'article L. 6323-22, les mots : « du montant de l'action réalisée, dans la limite » sont remplacés par les mots : « dans des conditions définies par décret et dans la limite maximale du montant de l'action réalisée et » ;

2° L'article L. 6331-38 est complété par un alinéa ainsi rédigé : « A défaut d'accord, le taux de cotisation est fixé par la loi. » ;

3° A l'article L. 6316-1, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, après les mots : « Pôle emploi », les mots : « ou l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 » sont remplacés par les mots : «, l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1, les fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants et les chambres mentionnées au a) de l'article 1601 du code général des impôts ».

4° L'article L. 6332-9 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque fonds d'assurance formation et l'Etat. Elle prévoit les modalités de financement, le cadre d'action, ainsi que les objectifs et les résultats attendus des fonds dans la conduite de leurs missions. »

5° Après l'article L. 6332-11-1, il est inséré un article L. 6332-11-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6332-11-2.* – Les dispositions de l'article L. 6332-2-1 sont applicables aux fonds d'assurance formation de non-salariés. »

### **Article 4**

I. – Au premier alinéa de l'article L. 5132-3 du code du travail, les mots : « agréées par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 » sont remplacés par les mots : « éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique, dans des conditions fixées par décret ».

II. – L'article L. 6326-1 du code du travail est ainsi modifié :



a) A la première phrase, après les mots : « à un demandeur d'emploi », sont insérés les mots : « , à une personne en recherche d'emploi, à un travailleur handicapé employé dans une entreprise relevant des articles L. 5213-13 et suivants » ;

b) Après les mots : « un contrat de professionnalisation », les mots : « d'une durée minimale de douze mois » sont remplacés par les mots : « à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée supérieure ou égale à six mois » ;

c) A la troisième phrase, après les mots : « un contrat à durée déterminée », les mots : « d'une durée minimale de douze mois » sont remplacés par les mots : « d'une durée supérieure ou égale à six mois » ;

III. – Au quatrième alinéa de l'article 58 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, le mot : « dix-huit » est remplacé par le mot : « quarante-quatre ».

### **Article 5**

Les livres I<sup>er</sup>, II et III de la deuxième partie du code du travail sont ainsi modifiés :

1° A l'article L. 2122-4 :

a) Le deuxième alinéa est supprimé ;

b) Au troisième alinéa, les mots : « dans le cas contraire, » sont supprimés.

2° Après le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 2122-11, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Par exception à l'alinéa précédent, sur proposition d'une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel et après avis du Haut conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail peut arrêter la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au sein de périmètres constitués de plusieurs branches professionnelles ayant des activités économiques identiques, sur la base des critères mentionnés à l'article L. 2122-5. »

3° L'article L. 2152-6 est complété par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Par exception à l'alinéa précédent, sur proposition d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau national et interprofessionnel et après avis du Haut conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail peut également arrêter la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au sein de périmètres constitués de plusieurs branches professionnelles ayant des activités économiques identiques, sur la base des critères mentionnés à l'article L. 2152-4. »

4° Après l'article L. 2232-7, est inséré un nouvel article L. 2232-7-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-7-1* – Un accord peut être négocié et conclu au niveau de plusieurs branches. La validité d'un accord interbranches est appréciée conformément à l'article L. 2232-6. Le taux de 30 % mentionné à cet article est apprécié à l'échelle de chacune des branches comprises dans le périmètre de cet accord. »

5° Après le premier alinéa de l'article L. 2261-33, est inséré un deuxième alinéa suivant :

« En cas de regroupement du champ de plusieurs conventions existantes par l'accord mentionné à l'alinéa précédent, ce délai peut être porté jusqu'à sept ans par un tel accord ou un accord de branche ».

6° Après l'article L. 2315-2, il est inséré un article L. 2315-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2315-2-1* – Le seuil de trois cents salariés mentionné au présent chapitre est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois consécutifs. L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations qui en découlent. »

7° A l'article L. 2314-9, les mots : « dans les quinze jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1 » sont remplacés par les mots : « au ministre chargé du travail ».

## **Article 6**

I. – Le chapitre II du titre II du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A l'article L. 3122-3, la troisième occurrence du mot : « et » est remplacée par le signe : « , » et après les mots : « de discothèque », sont insérés les mots : « et dans les commerces de détail alimentaire situés en dehors des zones mentionnées à l'article L.3132-24 » ;

2° Le même article L. 3122-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour bénéficier de la dérogation prévue au premier alinéa du présent article, les commerces de détail alimentaire doivent être couverts par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche comprenant les clauses prévues à l'article L. 3122-15-1. » ;

3° Après l'article L. 3122-15, il est inséré un article L. 3122-15-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 3122-15-1*. – Dans les commerces de détail alimentaire, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche détermine les contreparties dont bénéficient les salariés qui travaillent entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit, notamment celles prévues aux 3° à 7° de l'article L. 3122-15. »

4° A l'article L. 3122-20, après la référence « L. 3122-3 » sont ajoutés les mots : « , à l'exception des commerces de détail alimentaire ».

II. – Le livre III de la troisième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A l'avant-dernier alinéa de l'article L. 3311-1, les mots : « au I de » sont remplacés par le mot : « à » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 3312-5, après le mot « durée », les mots : « de trois ans » sont remplacés par les mots : « comprise entre un et trois ans » et au dernier alinéa, les mots : « de trois ans » sont remplacés par les mots : « égale à la durée initiale » ;

3° L'article L. 3323-2 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 3323-2.* – L'accord de participation prévoit l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à des comptes ouverts au nom des intéressés en application d'un plan d'épargne salariale remplissant les conditions fixées au titre III. »

### **Article 7**

Après l'article L. 4141-2 du code du travail, il est créé un article L.4141-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L.4141-2-1* – La formation prévue à l'article L. 4141-2 favorise l'exercice d'un geste professionnel sûr garantissant tant la sécurité du travailleur que celle de ses collègues et des tiers, et évitant l'altération de leur santé physique et mentale.

« Elle prend en compte les dimensions propres à l'exercice de fonctions d'encadrement.

« Elle permet de faire face à l'évolution des risques liée aux changements de poste ou aux évolutions des techniques, outils et méthodes de travail.

« Elle tient compte des formations préalables, de la qualification, de l'expérience professionnelle et de la langue, parlée ou lue, du travailleur appelé à en bénéficier. »

### **Article 8**

Le titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A l'article L. 1225-71, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque, en application des dispositions du premier alinéa, le licenciement est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité. »

2° L'article L. 1233-30 est ainsi modifié :

a) Les dispositions du 1° du I sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 1° L'opération projetée, ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2312-39, et, le cas échéant, les conséquences de l'opération projetée en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail » ;

b) Au 2° du I, les mots : « et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail » sont supprimés.

### **Article 9**

Les dispositions du c) du 3° de l'article 33 de l'ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017 portant extension et adaptation de la partie législative du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte sont complétées par les mots suivants :

« , à l'exception des sections 1 à 4 du chapitre 1<sup>er</sup> du titre IV du livre IV de la première partie qui sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 ».

### **Article 10**

L'article 53 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « 31 décembre 2020 » sont remplacés par les mots : « 1<sup>er</sup> janvier 2023 » ;

2° Au troisième alinéa, les mots : « 1<sup>er</sup> juin 2021 » sont remplacés par les mots : « 1<sup>er</sup> février 2023 ».

# RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

## **Projet de loi ratifiant diverses ordonnances de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et portant diverses mesures d'ordre social**

NOR :

### **EXPOSE DES MOTIFS**

**L'article 1<sup>er</sup>** procède à la ratification de trois ordonnances publiées en 2019 : l'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 portant transposition 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, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et l'ordonnance n° 2019-893 du 28 août 2019 portant adaptation des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel aux collectivités d'outre-mer régies par l'article 73 de la Constitution et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

**L'article 2** procède à la création d'une catégorie d'établissement public pour les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution. Chacune des régions d'outre-mer pourra ainsi créer, par délibération de son assemblée délibérante, un établissement public industriel et commercial placé sous sa tutelle pour la mise en œuvre opérationnelle des missions qui lui sont confiées par la région en matière de formation professionnelle.

Cet article fixe les compétences de cet opérateur, les modalités de fonctionnement ainsi que la nature des ressources pouvant être perçues par cet établissement public.

Afin de pouvoir mettre en œuvre, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'accès à la qualification qui lui sont confiées par la région, l'établissement public pourra créer des filiales ou prendre des participations dans des sociétés, groupements ou organismes en vue de réaliser toute opération utile à ses missions, dans les conditions fixées par l'ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014.

Il est prévu que lorsqu'un établissement public industriel et commercial succède à un établissement public administratif, la collectivité peut définir, par délibération, les conditions dans lesquelles s'opèrent, à la date de la création du nouvel établissement, le transfert des biens, droits et obligations.

Enfin et par dérogation à l'article L. 1224-3-1 du code du travail, il est proposé que les agents non titulaires de droit public employés à la date de la délibération portant création de l'établissement pourront opter, dans un délai de six mois à compter de cette même date, pour la conservation du bénéfice de leur contrat de droit public.

**L'article 3** procède à diverses modifications du code du travail dans le champ de la formation professionnelle.

En premier lieu, le 1° du I de cet article modifie les dispositions relatives aux conditions de débit du compte personnel de formation des demandeurs d'emploi dont la formation est financée par la région, l'opérateur de compétences, Pôle emploi ou l'AGEFIPH. Il est proposé que le compte personnel de formation des intéressés soit débité d'un montant forfaitaire, ne pouvant excéder le montant de l'action de formation, dans la limite des droits inscrits sur le compte.

Prenant acte du maintien par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel d'une contribution spécifique applicable aux rémunérations versées par les employeurs du bâtiment et des travaux publics (BTP), dans le contexte de la transformation du financement de l'apprentissage et de la responsabilité confiée à titre principal aux branches professionnelles, le 2° met en place un mécanisme subsidiaire de fixation du taux de cotisation par la loi.

Conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6331-35 du code du travail, un versement au bénéfice du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP) est en conséquence maintenu pour le financement des actions suivantes : l'information sur la formation professionnelle initiale ou sur les métiers du secteur le développement de la formation professionnelle dans le secteur, notamment l'apprentissage, le financement d'actions particulières comme la préformation et l'insertion professionnelle des publics de moins de vingt-six ans ou encore l'animation et l'accompagnement connexes à la formation des apprentis. En l'absence d'accord des partenaires sociaux du secteur, la fixation de ce taux de contribution spécifique relèvera du législateur.

Les 3° à 5° proposent également quelques mesures d'harmonisation du régime juridique applicable aux fonds d'assurance formation des non-salariés (FAF) sur celui applicable aux nouveaux opérateurs de compétences, dans l'objectif d'un meilleur contrôle interne et externe de ces opérateurs qui jouent un rôle central dans la formation des travailleurs indépendants.

Enfin, dans la suite des préconisations émises par l'Inspection générale des affaires sociales, le présent projet de loi propose d'appliquer aux fonds d'assurance formation des non-salariés les dispositions applicables aux opérateurs de compétences relatives :

- au non cumul des fonctions de salarié ou d'administrateur du fonds et de salarié ou de gestionnaire d'un organisme de formation afin de prévenir les situations de conflits d'intérêts ;

- à la conclusion d'une convention d'objectifs et de moyens entre l'Etat et le FAF;

- à l'obligation du FAF de s'assurer de la capacité du prestataire de formation qu'il finance d'assurer une formation de qualité, à l'instar des autres financeurs de formation.

**L'article 4** procède à diverses modifications du code du travail en matière d'accompagnement au retour à l'emploi et d'insertion professionnelle.

En premier lieu, il supprime l'agrément préalable des publics bénéficiaires de l'insertion par l'activité économique par Pôle emploi. Cette évolution vise à simplifier la procédure d'accès aux dispositifs de l'insertion par l'activité économique dans une logique partenariale et de confiance afin de favoriser les recrutements entreprises direct par les structures elles-mêmes. L'éligibilité des publics bénéficiaires sera déterminée par des critères administratifs préalablement établis, ce qui favorisera en outre l'accès des personnes non inscrites à Pôle emploi aux dispositifs d'insertion par l'activité économique.

Le II de l'article procède par ailleurs à une extension du champ des bénéficiaires et des contrats éligibles à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle mentionnée à l'article L. 6326-1 dans l'objectif de redynamiser ce dispositif en simplifiant ses modalités d'accès pour les opérateurs de compétences et les entreprises.

Enfin, dans le cadre du dispositif expérimental relatif à l'obligation de renseignement d'un journal de la recherche d'emploi par les demandeurs d'emploi qui procèdent à leur actualisation mensuelle mis en place par la loi du 5 septembre 2018, il est proposé de prolonger l'expérimentation jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023 afin de disposer d'un délai suffisant pour observer l'impact du dispositif sur la qualité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et évaluer le dispositif. Cette prolongation permettra de fonder l'évaluation sur des données administratives fiables et de procéder aux enquêtes qualitatives et quantitatives nécessaires.

**L'article 5** vise à renforcer le dialogue social dans les entreprises et dans les branches.

Le 1<sup>o</sup> a pour objet de simplifier les règles d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe et de les mettre en adéquation avec les conditions de validité des accords de groupe. En application de l'article L. 2122-4 du code du travail, lorsqu'un accord couvre un périmètre inchangé, la représentativité au niveau du groupe est calculée à partir des résultats du cycle électoral précédent si toutes les élections n'ont pas lieu à la même date. Ce cas crée une incohérence avec l'appréciation de la validité des accords de groupe, qui s'apprécie au regard des dernières élections. La présente mesure a donc pour objet de simplifier la règle d'appréciation de représentativité en prévoyant qu'elle s'apprécie, dans tous les cas, à partir des résultats obtenus lors des dernières élections compris dans le périmètre de l'accord.

Les 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> visent à inscrire explicitement dans la loi la compétence du ministre chargé du travail pour prendre des arrêtés de représentativité syndicale et de représentativité patronale dans des périmètres couvrant plusieurs branches professionnelles, permettant ainsi de sécuriser une pratique déjà établie, et nécessaire à la négociation collective dans des secteurs où la négociation de branche se fait historiquement dans le champ de plusieurs conventions collectives.

Le 4° précise les règles de validité d'un accord lorsqu'il est négocié et conclu au niveau de plusieurs branches. La validité d'un tel accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de chaque branche d'une part ; par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de chaque branche dans les conditions prévues à l'article L. 2232-6 d'autre part, le taux de 30 % et la majorité des suffrages exprimés étant appréciés sur le champ de chacune des branches comprises dans le périmètre de l'accord.

Le 5° a pour objet d'ouvrir la possibilité de porter de cinq à sept ans, dans l'accord de fusion des champs conventionnels ou par accord collectif de branche, le délai dont disposent les organisations représentatives de la branche issue d'une fusion pour conclure la nouvelle convention collective, dans le cas où le regroupement des champs conventionnels s'est fait par accord.

Le 6° précise les règles de franchissement du seuil de 300 salariés dans la partie du code du travail consacrée au fonctionnement du comité social et économique, qui conditionne en particulier l'obligation de mettre en place une commission dédiée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Enfin, le 7° propose de supprimer l'obligation de transmission à l'inspecteur du travail des procès-verbaux de carence des élections professionnelles. Cette obligation est obsolète depuis que le centre de traitement des élections professionnelles assure une fonction de guichet unique pour la réception de ces procès-verbaux : il peut ensuite en assurer la transmission à l'inspection du travail compétente ainsi qu'aux organisations syndicales du département concerné. Cette mesure de simplification décharge donc à la fois les entreprises et les services de l'inspection de formalités administratives devenues superflues.

Le I de l'**article 6** a pour objet, afin de favoriser la croissance des entreprises, d'adapter la législation applicable en matière de travail de nuit aux évolutions sociétales et aux nouveaux modes de consommation. La législation en matière de travail de nuit pour les commerces de détail à dominante alimentaire hors zones touristiques internationales est ainsi alignée sur les dispositions de la directive 2003/88/CE. Les salariés travaillant entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit bénéficieront de contreparties définies par un accord collectif. Les règles spécifiques au travail en soirée dans les zones touristiques internationales demeurent inchangées.

Le II de cet article vise à faciliter la mise en place d'accords d'épargne salariale (intéressement et participation). Les accords d'intéressement sont établis pour une durée de 3 ans. Toutefois, certaines entreprises, notamment les jeunes entreprises en croissance, sont dans l'incapacité de définir une formule de calcul sur la base d'indicateurs pertinents liés aux résultats et aux performances de l'entreprise sur plusieurs années. Afin de lever ce frein à la diffusion des accords d'intéressement, il est proposé, au 2°, de permettre aux entreprises de conclure des accords d'intéressement pour une durée plus courte, comprise entre 1 et 3 ans.

Il est également proposé de corriger deux erreurs matérielles, issues de la loi PACTE, aux articles L. 3311-1 et L. 3323-2 du code du travail, relatifs respectivement au franchissement des seuils d'effectif et à l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation sur des comptes courants bloqués (1° et 3° du II).



**L'article 7** vise à renforcer la formation en santé et sécurité des travailleurs pour lutter contre les accidents du travail et mieux prévenir les risques professionnels. Il prévoit que cette formation, dispensée à tous les travailleurs, favorise l'exercice d'un geste professionnel sûr garantissant la sécurité individuelle et collective des travailleurs, ainsi que celle des tiers et protégeant leur santé physique et mentale. La formation dispensée par l'employeur devra permettre aux travailleurs de faire face à l'évolution des risques et comporter une dimension propre aux fonctions d'encadrement pour les salariés amenés à diriger des équipes. Cette formation tiendra compte des acquis du salarié et de son expérience passée.

Le 1° de **l'article 8** corrige une erreur matérielle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour clarifier le fait qu'en conséquence de la nullité du licenciement d'une femme pendant la période de protection dont elle bénéficie au titre de la maternité, l'employeur est tenu d'indemniser la salariée et de lui verser une indemnisation correspondant au montant du salaire qu'elle aurait perçu pendant la période couverte par la nullité.

Le 2° corrige une erreur de renvoi issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 qui laisse penser que, lors d'un plan de sauvegarde de l'emploi ayant des conséquences en termes de santé et sécurité, la consultation du comité social et économique pourrait ne pas être obligatoire en cas d'accord négocié. Or cette consultation est obligatoire sur ce point, en vertu du livre IV du code du travail et conformément à la jurisprudence constante du Conseil d'Etat.

**L'article 9** corrige une erreur dans les dispositions d'entrée en vigueur de certaines dispositions de l'ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017 portant extension et adaptation de la partie législative du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Afin de permettre la mise en place du conseil de prud'homme de Mayotte au 1<sup>er</sup> janvier 2022, il vise à permettre que la désignation des membres de cette juridiction puisse intervenir selon le même calendrier que celui du renouvellement général des conseillers prud'hommes actuellement nommés.

**L'article 10** prévoit l'allongement des délais de l'expérimentation prévue à l'article 53 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, permettant le remplacement de plus d'un salarié absent par la conclusion d'un seul contrat court. Afin de disposer d'une phase de mise en œuvre suffisamment longue pour en analyser les effets, l'article vise à prolonger la durée de l'expérimentation jusqu'au 1er janvier 2023.